

**REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ
ZATRUDNIENIA**



**DLA WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO
NA 2006 ROK**

Opole, maj 2006

SPIS TREŚCI:

Wstęp	3
I. Działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy na rzecz łagodzenia skutków bezrobocia w województwie opolskim w 2005 roku	6
II. Wybrane aspekty bezrobocia w województwie w 2005 roku	22
III. Wybrane wskaźniki sytuacji gospodarczej	28
IV. RPD na 2005 rok – przegląd i posumowanie	31
V. Wytyczne działań na 2006 rok	34
VI. Monitoring i sprawozdawczość	53
Lista osób uczestniczących w powstaniu RPD na 2006 rok	54
Wzór karty działań	56

WSTĘP

- Podstawą opracowania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia jest Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia, opracowywany corocznie i wskazujący priorytety, w stronę których zmierzać powinna polityka zatrudnieniowa w wymiarze całego kraju. Jednocześnie zarówno krajowy, jak i regionalne plany działań postrzegać należy w szerokim kontekście zatrudnieniowej polityki Unii Europejskiej, nakreślonej przede wszystkim w Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz powiązanej z nią, odnowionej Strategii Lizbońskiej. W grę wchodzi tu również, przedstawiony przez Radę Europejską i mający swe korzenie w Strategii Lizbońskiej, Zintegrowany Pakiet Wytucznych na rzecz Wzrostu i Zatrudnienia, które powinny być uwzględniane krajowych programach reform państw członkowskich. Na bazie tych dokumentów powstał Krajowy Program Reform na lata 2005-2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej KPR na lata 2005-2008. Jego operacyjnym przełożeniem są właśnie plany regionalne, będące praktyczną realizacją celów strategicznych Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia¹. Plan krajowy nie tworzy przy tym sztywnych reguł i granic, w obrębie których muszą mieścić się założenia planów regionalnych. KPDZ pozwala władzom samorządowym województw na odnalezienie wspólnej płaszczyzny przy formułowaniu celów, priorytetów i kierunków działań na szczeblu regionalnym. Możliwość ta została wykorzystana przy tworzeniu niniejszego dokumentu. Odstąpienie – w odróżnieniu od roku poprzedniego – od bezpośredniego odwzorowywania priorytetów i struktury planu krajowego podyktowane było z jednej

¹ Regionalny Plan Działań odwołuje się do następujących dokumentów strategicznych i programowych:

1) dokumenty o zasięgu europejskim: Europejska Strategia Zatrudnienia

(<http://www1.ukie.gov.pl/www/dok.nsf/DocumentsByLocation?Open&Count=-1&RestrictToCategory=Dokumenty>Unia%20Europejska> oraz <http://www.mps.gov.pl/index.php?gid=444>.)

2) dokumenty o zasięgu krajowym: Krajowy Plan Reform na lata 2005 – 2008

(<http://www.fundusze-strukturalne.gov.pl/informator/npr2/npr/kpr.pdf>), Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (<http://www.efs.gov.pl/Dokumenty/>), Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (<http://www.zporr.gov.pl/Dokumenty/>), Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2006 rok (<http://www.mps.gov.pl/index.php?gid=887>),

3) dokumenty o zasięgu regionalnym: Strategia rozwoju województwa opolskiego na lata 2000 – 2015 (<http://umwo.opole.pl/serwis/index.php?id=1977>), Strategia rozwoju edukacji w województwie opolskim w latach 2003 – 2006 (<http://umwo.opole.pl/serwis/index.php?id=41>), Strategia sektorowa rynku pracy województwa opolskiego w latach 2004 – 2006 (<http://umwo.opole.pl/serwis/index.php?id=46>)

strony późnym okresem przygotowania KPDZ, z drugiej zaś troską o większą przejrzystość dokumentu i skupienie się na priorytetach regionalnych.

- Pierwszy okres opracowywania i wdrażania Regionalnego Planu Działań w województwie opolskim, przypadający na 2005 rok, to przede wszystkim intensywna nauka ze strony wszystkich podmiotów zaangażowanych w jego realizację. To poszukiwanie punktów styecznych prowadzonej działalności z założeniami KPDZ, wspólnego „języka” dla planowania i raportowania poszczególnych działań a także ząębienie mechanizmów ściślejszej niż dotąd współpracy. Okres ten to również suma wniosków i spostrzeżeń dokonanych w kontekście wdrażania pierwszego RPD, które znalazły swoje odbicie w prezentowanym tu dokumencie. Najważniejszym jest tu rezygnacja z realizacji wszystkich celów i priorytetów zawartych w planie krajowym i koncentracja uwagi na tych obszarach, które – w perspektywie sytuacji społecznej i gospodarczej w regionie a także możliwości podmiotów zaangażowanych w realizację planu regionalnego – wydają się być najistotniejsze dla Opolszczyzny. Jest to szansa na skupienie działań tam, gdzie interwencja jest naprawdę potrzebna. To również możliwość stworzenia planu bardziej przejrzystego, co powinno znaleźć swe pozytywne odbicie także na etapie sprawozdania z realizacji RPD na 2006 rok.
- Wewnętrzna struktura Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2006 rok przedstawia się następująco:
Rozdział 1 charakteryzuje działalność Wojewódzkiego Urzędu Pracy w 2005 roku.
Rozdział 2 opisuje ogólnie sytuację na rynku pracy województwa z uwzględnieniem tych kategorii bezrobotnych, które w szczególny sposób są beneficjentami działań podejmowanych w ramach RPD/2006.
Rozdział 3 to ilustracja wybranych wskaźników gospodarczych w 2005 roku.
Rozdział 4 prezentuje najważniejsze spostrzeżenia płynące z podsumowania realizacji ubiegłorocznego planu regionalnego.
Rozdział 5 poświęcony jest prezentacji poszczególnych wytycznych (zadań), które stanowią: 1) Aktywizacja bezrobotnych, 2) Promocja przedsiębiorczości, 3) Wdrażanie polityk zatrudnienia i wzmacnianie spójności między partnerami rynku pracy, 4) Zwiększenie dostępu do usług rynku pracy, 5) Kształcenie ustawiczne. Każda wytyczna ujęta jest w osobnym punkcie, z podaniem kontekstu programowego oraz tabeli zawierającej opisy planowanych działań ze wskazaniem podmiotów odpowiedzialnych, partnerów uczestniczących w realizacji, źródeł finansowania oraz

spodziewanych efektów. Przy rozbudowanych wytycznych (dotyczących aktywizacji bezrobotnych i promocji przedsiębiorczości) dokonano logicznego podziału na działania realizowane przez powiatowe urzędy pracy ze środków Funduszu Pracy i współfinansowane z EFS oraz – osobno – działania prowadzone przez inne podmioty.

Rozdział 6 zawiera skrótowe zasady monitoringu i sprawozdawczości.

RPD kończy lista osób – reprezentantów poszczególnych instytucji – zaangażowanych w powstanie Regionalnego Planu Działań oraz wzór karty działań.

- Regionalny Plan Działań jest dziełem wielu podmiotów mających udział w kreowaniu sytuacji na regionalnym rynku pracy, mających również swój wkład przy realizacji RPD na 2005 rok. Procedura powstawania dokumentu obejmowała kilka etapów:
 - 1) Poinformowanie o rozpoczęciu prac wszystkich partnerów;
 - 2) Powołanie zespołu dla opracowania RPD, co nastąpiło 3 marca 2006 r. (w jego skład weszły 22 osoby reprezentujące różne instytucje);
 - 3) Spotkanie zespołu (17 marca), w trakcie którego poinformowano o celach i zadaniach RPD oraz zaproszono do składania opisów działań wedle przyjętej struktury (w oparciu o opracowane wcześniej karty zadań) – w spotkaniu uczestniczyło 18 osób;
 - 4) Etap formułowania zadań przez partnerów i składania wypełnionych kart zadań (do 31 marca 2006 roku);
 - 5) Opracowanie projektu RPD (kwiecień 2006 r.), którego fundamentem były zadania określone przez wojewódzki i powiatowe urzędy pracy województwa opolskiego oraz 10 innych podmiotów, w tym: Stowarzyszenie „Promocja Przedsiębiorczości”, Politechnika Opolska, Komenda Wojewódzka Ochotnicze Hufce Pracy, Opolski Oddział Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Departament Edukacji oraz Departament Koordynacji Programów Operacyjnych Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego, Kuratorium Oświaty w Opolu, Inkubator Przedsiębiorczości przy Stowarzyszeniu „Promocja Przedsiębiorczości”, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej.
- Podstawowe źródła finansowania działań podejmowanych w ramach RPD na 2006 rok stanowią środki pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz z Funduszu Pracy.

I. DZIAŁANIA WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY NA RZECZ ŁAGODZENIA SKUTKÓW BEZROBOCIA W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM W 2005 ROKU

1. Działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu

- Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu realizując zadania samorządu województwa w zakresie realizacji polityki rynku pracy, podejmuje działania w celu wypracowania współpracy w zakresie tworzenia i wdrażania polityki regionalnej i strukturalnej w zakresie rynku pracy. W 2005 roku realizowane były programy angażujące samorządy, urzędy pracy, partnerów rynku pracy, skupiające się na jakości i odpowiednim profilu usług świadczonych wobec bezrobotnych, przedsiębiorstw, samorządów. Są nimi:
 - programy realizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w oparciu o założenia Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich oraz Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego,
 - programy PHARE.
 - program aktywizacji zawodowej absolwentów „Pierwsza Praca”.

Realizowane i podejmowane przedsięwzięcia przedstawione są poniżej.

1.1. Programy współfinansowane ze środków Unii Europejskiej

- W 2005 roku kontynuowano realizację programu PHARE ESC 2001 „PROMOCJA ZATRUDNIENIA I ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH”. W omawianym okresie Wojewódzki Urząd Pracy prowadził ścisłą współpracę z PARP zgodnie z podpisanym porozumieniem w październiku 2002 roku oraz prowadził monitoring i ewaluację rezultatów po wygaśnięciu umów z wykonawcami. W efekcie programu, wg danych na dzień jego zakończenia, samozatrudnienie podjęło 35 beneficjentów.
- Realizacja programu PHARE ESC 2002 „OPOLSKI PROGRAM DOSKONALENIA KADR” w 2005 roku to przede wszystkim kontynuacja działań podjętych w okresie 2002 – 2004, ale także prowadzenie ścisłej współpracy z PARP zgodnie z aneksem podpisanym do

porozumienia, prowadzenie działań informacyjnych i promocyjnych, opiniowanie szczegółowych planów realizacji zadań przedstawionych przez wykonawców oraz raportów z realizacji zadań, a także monitorowanie, raportowanie oraz kontrola w trakcie realizacji projektu.

- Celem programu jest promocja zatrudnienia oraz wsparcie rozwoju przedsiębiorczości poprzez realizację usług dla różnych grup beneficjentów. W ramach programu realizowane będą dwa działania:
 - Aktywne działania na rzecz bezrobotnych i osób zagrożonych bezrobociem, które obejmą 1 988 osób,
 - Promocja przedsiębiorczości – pomoc w zakładaniu własnej działalności, która obejmie 200 osób.
- Efektem podjętych w 2005 roku działań było przeprowadzenie w ramach I podprojektu 135 szkoleń zawodowych dla 2 081 osób, z których 1 962 osoby ukończyły szkolenia. Natomiast rezultatem działań podjętych w oparciu o II podprojekt było zorganizowanie 13 szkoleń wstępnych na temat prowadzenia przedsiębiorstwa, z których skorzystało 206 osób oraz 11 szkoleń zaawansowanych dla 182 uczestników. W wyniku podjętych działań, na koniec października 2005 roku 33 osoby podjęły samozatrudnienie.

1.2. Program Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca”

- Główne cele zawarte w programie Pierwsza Praca i realizowane w województwie to:
 - zwiększenie szans absolwentów na uzyskanie pierwszego doświadczenia zawodowego,
 - objęcie usługami aktywizującymi wszystkich zarejestrowanych absolwentów najpóźniej przed upływem 6 miesięcy od momentu rejestracji,
 - wzmocnienie zdolności absolwentów do samodzielnego poruszania się po rynku pracy.

- Jednocześnie należy zauważyć, iż od czerwca 2004 roku program został dostosowany do zmian wprowadzonych w nowej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku i obejmuje on swym działaniem osoby młode dotychczas niepracujące do 25 roku życia oraz do 27 lat w przypadku odbywania stażu.
- Dla osób objętych tym programem szczególnie ważna jest pomoc w określeniu zdolności i predyspozycji zawodowych, korygowanie niewłaściwie ukształtowanych planów i oczekiwań zawodowych. Prowadzone przez doradców warsztaty aktywizacji zawodowej, poradnictwo grupowe, jak i informacja zawodowa służą właściwemu zaplanowaniu kariery zawodowej i przygotowują do skutecznego poruszania się po rynku pracy i samozatrudnienia. Do doradców zawodowych zatrudnionych w urzędach pracy Opolszczyzny w 2005 roku trafiło 5 370 młodych osób szukających tych właśnie form pomocy. Liczba ta obejmuje ponadto 2 190 osób objętych zajęciami informacyjno – szkoleniowymi pn. „Samodzielność w poszukiwaniu pierwszej pracy”.
- Osoby młode dotychczas nie pracujące w wieku do 25 roku życia oraz do 27 lat w przypadku odbywania stażu najczęściej zdobywały swoje pierwsze doświadczenie zawodowe korzystając z następujących form wsparcia:
 - staż / 4 397 osób /,
 - szkolenia / 537 osób /,
 - przygotowanie do wykonywania zawodu / 350 osób /,
 - dodatek aktywizacyjny / 270 osób /,
 - prace interwencyjne / 242 osoby /,
 - roboty publiczne / 162 osoby /.

1.3. Działania wdrażające Europejski Fundusz Społeczny

- W roku 2005 realizacja zadań WUP wynikających z **Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich** wyglądała następująco:
 - a) Działanie 1.2 „Perspektywy dla młodzieży”**

Schemat a (konkursowy), realizowany w drodze ogłoszenia konkursu dla projektodawców, w którym alokacje wynosiły:

wydatki 8 692 508,00 zł. / zobowiązania 10 102 976,00 zł.

W ramach realizacji procedury konkursu oraz w efekcie prac Komisji Oceny Projektów zgodnie z listą rankingową dofinansowanie otrzymało 12 projektów. Efekty to objęcie do końca 2005 roku wsparciem 2 280 osób (z 1 807 planowanych) w formie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń, staży, jednorazowych dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, przygotowania zawodowego w miejscu pracy i subsydiowania wydatków związanych z zatrudnieniem.

Schemat b (konkursowy), realizowany w drodze ogłoszenia konkursu dla projektodawców, w którym alokacje wynosiły na lata 2004 – 2005:

wydatki 200 000,00 zł.

W ramach schematu b) dofinansowanie otrzymał jeden projekt Ochotniczych Hufców Pracy pn.: „Aktywność i własny rozwój – Twój klucz do sukcesu”. W efekcie jego realizacji wsparcie otrzymało 50 osób. Jednocześnie w I półroczu 2005 roku kontynuowano realizację jednego projektu wyłonionego w konkursie w 2004 roku, tj. Towarzystwa Oświatowo – Naukowego Inter – Wiedza pn. „Aktywność i mobilność to moje motto”.

b) Działanie 1.3 „Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia”

Schemat a (konkursowy), realizowany w drodze ogłoszenia konkursu dla projektodawców, w którym alokacje wynosiły:

wydatki 3 429 728,00 zł, / zobowiązania 3 787 937,00 zł.

Dofinansowanie otrzymało 11 projektów, w efekcie których do końca 2005 roku objęto wsparciem 1 229 osób (z zakładanych 919) poprzez poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, szkolenia, jednorazowe dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

Schemat b (konkursowy), realizowany w drodze ogłoszenia konkursu dla projektodawców, w którym alokacje wynosiły na lata 2004 – 2005:

wydatki 150 000,00 zł.

W I półroczu 2005 roku kontynuowano realizację jednego projektu wyłonionego w konkursie w 2004 roku, tj. EMM Consulting pn. „Znajdziesz pracę pierwszą z Brzegu”. Przyniosło to efekty w postaci objęcia wsparciem (szkolenia i poradnictwo zawodowe) 19 osób.

- W roku 2005 realizacja zadań WUP wynikających z **Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego** wyglądała następująco:

Działanie 2.1 „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”

Na konkurs ogłoszony przez instytucję wdrażającą wpłynęło 57 wniosków o dofinansowanie projektów z środków EFS. W wyniku posiedzeń Komisji Oceny Projektów powstała lista rankingowa, na której znalazły się 22 projekty, z których natomiast decyzją Dyrektora WUP przyznano dofinansowanie dla 19 z nich.

Zakładane efekty realizowanych projektów to objęcie wsparciem – przede wszystkim drogą szkoleń i kursów zawodowych oraz poradnictwa – 6 492 osób. Ponadto efektem będą również analizy wybranych segmentów rynku pracy województwa opolskiego w ramach 3 projektów o charakterze badawczym

Działanie 2.3 „Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa”

Na konkurs ogłoszony przez instytucję wdrażającą wpłynęło 9 wniosków o dofinansowanie projektów z środków EFS. W wyniku posiedzeń Komisji Oceny Projektów powstała lista rankingowa, na której znalazło się wszystkich 9 projektów, z których natomiast decyzją Dyrektora WUP przyznano dofinansowanie dla 3 z nich.

Zakładane rezultaty projektów to objęcie wsparciem 1 136 osób.

Działanie 2.4 „Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi”

Na konkurs ogłoszony przez instytucję wdrażającą wpłynęło 18 wniosków o dofinansowanie projektów z środków EFS. W wyniku posiedzeń Komisji Oceny Projektów powstała lista rankingowa, na której znalazły się 4 projekty, z których decyzją Dyrektora WUP przyznano dofinansowanie dla wszystkich z nich.

Przewidywane rezultaty zakładają objęcie wsparciem 546 osób.

- W 2005 roku WUP Opole zorganizował również dwie konferencje: podsumowującą działania SPO RZL pn. „Rozwój zasobów ludzkich szansą na przyszłość” oraz syntezującą działania ZPORR pn. „ZPORR – nasz wspólny sukces”.
- Równolegle w ramach działania 2.1 ZPORR Wojewódzki Urząd Pracy prowadził w 2005 roku dwa projekty badawcze, a w oparciu o zapisy działania 2.3 ZPORR jeden projekt szkoleniowy:

- **Diagnoza sytuacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa na Opolszczyźnie** (2.1 ZPORR, wartość projektu 93 336,20 zł, okres realizacji 01.03.2005 – 12.04.2005). Głównym zadaniem projektu było określenie poprzez przeprowadzenie badań społecznych wielkości i charakterystyki grupy rolników skłonnych do zmiany swojego dotychczasowego zawodu, a także poznanie poziomu ich mobilności zawodowej i przestrzennej oraz ustalenie czynników mogących pobudzać te osoby do reorientacji zawodowej, a z drugiej strony barier ograniczających transfer ludności rolniczej do pozarolniczych sektorów działalności zawodowej. Projekt nosił charakter badawczy i obejmował on 142 instytucjonalnych beneficjentów ostatecznych, którym został dostarczony raport z badań społecznych. W 2005 roku podjęto następujące działania: przeprowadzono badania społeczne, czego rezultatem był raport końcowy z badań (wykonawca - Agencja Komunikacji Marketingowej InterActive); zorganizowano cykl spotkań konsultacyjnych z potencjalnymi beneficjentami ostatecznymi; prowadzono rekrutację odbiorców pomocy; zakupiono materiały biurowe; zakupiono i zlecono wykonanie materiałów promocyjnych (notesy, ulotki, plakaty); wydrukowano raport z badań; zamieszczono artykuły sponsorowane w lokalnej prasie; prowadzono bieżącą obsługę merytoryczną i finansową projektu; oraz realizowano inne zadania związane z planowym przebiegiem projektu. W sumie w 2005 roku wydano 71 762,12 zł.
- **Diagnoza sytuacji zawodowej osób zatrudnionych w restrukturyzowanych gałęziach gospodarki Opolszczyzny** (2.1 ZPORR, wartość projektu 87 163,20 zł, okres realizacji 01.03.2005 – 12.04.2005). Projekt był odpowiedzią na prognozowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu problemy restrukturyzacyjne, stojące przed ważnymi sektorami gospodarki i życia publicznego: oświatą, służbą zdrowia i przemysłem chemicznym. Miał on na celu określenie charakterystyki oraz dokonanie opisu sytuacji zawodowej osób zatrudnionych w restrukturyzowanych gałęziach gospodarki województwa opolskiego, a także poznanie ich poziomu mobilności zawodowej i przestrzennej. Projekt miał charakter badawczy i skierowany został do 128 instytucji stanowiących grupę beneficjentów ostatecznych, którym przekazano raport z badań. W 2005 roku dokonano zakupu niezbędnych materiałów biurowych, zorganizowano spotkania informacyjne dla Beneficjentów Ostatecznych i prowadzono nabór do projektu, opracowano, wydrukowano i kolportowano materiały promocyjne, realizowano stronę internetową projektu, przeprowadzono postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego na wykonawstwo badań, prowadzono nadzór nad pracami

wykonawcy badań - firmy InterActive z siedzibą w Rymanowie Zdroju. Końcowym efektem był raport z badań - został on poddany analizie i przesłany wykonawcy do drobnych poprawek. Poprawiony raport przystosowano do wydruku w formie książkowej i złożono w drukarni. Odebrano wydrukowane raporty. Stale prowadzono również nabór beneficjentów ostatecznych do projektu, a także nagłośniono jego wyniki w prasie lokalnej. Ogółem w analizowanym okresie wydano na jego realizację 65 654,12 zł.

- **Zawód pozarolniczy** (2.3 ZPORR, wartość projektu 254 140,00 zł, okres realizacji 01.02.2005 – 31.05.2006). Początkiem 2005 roku prowadzono kampanię informacyjną o projekcie, zakupiono materiały warsztatowe oraz przeprowadzono przetarg na świadczenie usług poradnictwa zawodowego. W II półroczu 2005 prowadzono nabór uczestników projektu, w wyniku którego do udziału zakwalifikowano 200 osób posiadających status rolnika lub członka rodziny rolnika. Od czerwca 2005 systematycznie obejmowano beneficjentów projektu usługami poradnictwa zawodowego w formie Indywidualnych Planów Działania (IPD) oraz szkoleniami dotyczącymi aktywnego poszukiwania pracy. W IV kwartale 2005 został rozstrzygnięty przetarg na przeprowadzenie szkoleń zawodowych. 50 zainteresowanych osób zostało skierowanych na następujące szkolenia zawodowe: „Wydawca magazynowy z obsługą wózków jezdniowych” (10 osób), „Księgowość małych przedsiębiorstw i rozliczeń rolników” (10 osób) „Operator koparko – ładowarki” (10 osób), „Obsługa komputera” (10 osób) oraz „Kierowca kategorii C” (10 osób). Ponadto 15 osób objęto usługami pośrednictwa pracy. Na dotychczas realizowane zadania projektu w 2005 roku wydatkowano łącznie 180 480,00 zł.

2. Instytucjonalna obsługa klientów Wojewódzkiego Urzędu Pracy

- W ramach wykonywania zadań związanych z organizowaniem **pośrednictwa pracy za granicą** za pośrednictwem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu obywatele polscy ubiegali się o pracę w Niemczech (11 244 osób), Hiszpanii (477 osób), we Francji (25 osób) i w Wielkiej Brytanii (wyspa Jersey) (4 osoby).
- Najczęstszą formą zatrudnienia jest praca sezonowa. W 2004 roku do WUP wpłynęło

łącznie 11 222 umowy o pracę sezonową w Niemczech, tj. o 884 umowy mniej niż w roku 2004. Ostatecznie umowy odebrało 10 285 osób. Pracownicy sezonowi najczęściej byli zatrudniani przez okres do trzech miesięcy i głównie w rolnictwie i ogrodnictwie.

Innymi formami zatrudnienia w Niemczech były:

- w ramach umów pomiędzy rządem polskim i niemieckim w sprawie zatrudnienia pracowników w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i językowych w charakterze pracownika – gościa (przeprowadzono 3 nabory),
 - w ramach przedmiotowego indywidualnego zatrudnienia w charakterze pracownika – gościa (3 osoby otrzymało zatrudnienie),
 - dla studentów na okres zatrudnienia do 3 miesięcy (podania 19 osób zostały przekazane do Ministerstwa Gospodarki i Pracy/ Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej).
-
- Na podstawie umowy pomiędzy rządem polskim i hiszpańskim w sprawie zasad i warunków wzajemnego przepływu pracowników w 2005 roku WUP przyjął na zgłoszone oferty pracy 88 podań osób zainteresowanych długoterminowym zatrudnieniem w Hiszpanii.
-
- Jednocześnie WUP wdrażał w województwie opolskim system **EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia)**. W ramach realizacji tego zadania w 2005 roku przyjęto do realizacji 211 ofert pracy, które zostały wpisane do Rejestru Ofert Pracy EURES. Ponadto bezpośrednio do pracodawców lub doradców EURES z krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego WUP Opole przekazał 188 podań o pracę osób bezrobotnych lub poszukujących zatrudnienia. Równolegle prowadzono spotkania informacyjne dot. systemu, utworzono internetową podstronę informacyjną oraz opracowano informator o pracy i życiu w Republice Czeskiej, będący elementem ogólnoeuropejskiej bazy informacyjnej o państwach EOG.
-
- Ponadto WUP Opole prowadzi od dnia 1 listopada 2005 roku **Rejestr Agencji Zatrudnienia** z obszaru województwa opolskiego. W okresie pierwszych dziesięciu miesięcy 2005 roku na Opolszczyźnie działało 110 podmiotów posługujących się stosownym certyfikatem, a w kolejnych miesiącach analizowanego roku do rejestru wpisano kolejnych 6 podmiotów. W okresie sprawozdawczym 5 jednostek na skutek

naruszenia warunków prowadzenia działalności agencji zatrudnienia zostało a niego wykreślonych, co w efekcie spowodowało, iż w dniu 31 grudnia 2005 roku w województwie opolskim działało 111 podmiotów posiadających wpis do rejestru.

- Z usług funkcjonującego w ramach struktury WUP **Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej** w 2005 roku ogółem skorzystało 585 osób.

Usługi te polegały przede wszystkim na:

- poradnictwie zawodowym, które objęło 235 osób, w tym 102 osoby wzięły udział w warsztatach tematycznych dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, dotyczących prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, autoprezentacji, samooceny umiejętności i predyspozycji zawodowych itp.,
- informacji zawodowej, z której skorzystało 350 osób – byli to przede wszystkim uczniowie różnych szkół i bezrobotni (odbyło się 5 spotkań grupowych, w których uczestniczyły 92 osoby, a 79 kolejnych osób skorzystało z indywidualnej informacji zawodowej). Dodatkowo Centrum zorganizowało 7 szkoleń (m. in. z zakresu stosowania „Metody edukacyjnej”, ze stosowania zestawu do samobadania, o roli poradnictwa zawodowego w projektach dotyczących rozwoju zasobów ludzkich oraz rozwiązywania sytuacji trudnych i konfliktowych z wykorzystaniem technik negocjacyjnych) mających na celu doskonalenie metod pracy doradców zawodowych urzędów pracy województwa opolskiego. Natomiast w ramach współpracy z partnerami rynku pracy doradcy zawodowi CIiPKZ:
- uczestniczyli w 9 targach i giełdach pracy organizowanych przez inne jednostki,
- prowadzili Rejestr Instytucji Szkoleniowych z terenu województwa opolskiego, do którego wpisano w 2005 roku 88 jednostek.

3. Działalność badawcza rynku pracy

- W 2005 roku w ramach działalności Obserwatorium Rynku Pracy WUP sfinalizowano cztery projekty badawcze.
- Nadrzędnym celem badań pn. „**Zapotrzebowanie na pracowników z państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego w Polsce. Studium pięciu województw**”

było określenie zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych sektorach i branżach gospodarki narodowej ze szczególnym uwzględnieniem pracowników pochodzących z krajów EOG. Ponadto zadaniem priorytetowym było wychwycenie niedoborów siły roboczej w odniesieniu do każdej z kategorii sektorów gospodarczych w Polsce.

Badania miały charakter regionalny i tym samym nie odnosiły się do próby ogólnopolskiej. Zostały one przeprowadzone na podstawie kwestionariusza ankiety opracowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy w pięciu województwach: kujawsko – pomorskim, lubelskim, opolskim, pomorskim i zachodniopomorskim. Na szczeblu każdego z wymienionych regionów przebieg procesu badawczego koordynował właściwy Wojewódzki Urząd Pracy we współpracy ze swoimi filiami. Jednocześnie instytucje te były odpowiedzialne za dystrybucję ankiet, dobór próby respondenckiej oraz zebranie danych szczegółowych. Raport końcowy z badań został opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu.

Empiryczny etap badań przebiegał w okresie od grudnia 2004 roku do marca 2005 roku. Objął on łącznie 472 podmioty gospodarcze o różnej formie prawnej: prywatne spółki prawa handlowego, spółki z udziałem kapitału zagranicznego, przedsiębiorstwa państwowe, przedsiębiorstwa zagraniczne, spółki cywilne, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą oraz spółdzielnie.

Analiza zgromadzonego materiału badawczego upoważniła do wysunięcia kilku zasadniczych spostrzeżeń:

W zakresie zatrudniania rodzimych pracowników:

- w badanej zbiorowości istniał pewien potencjał rozwojowy i inwestycyjny, za czym przemawia fakt, że ponad 40% ankietowanych firm wskazało na gotowość do przyjęcia nowych pracowników w 2005 roku,
- w procesie rekrutacji nowych pracowników ponad połowa przedsiębiorców napotykała na bariery, z których najczęściej wskazywano na brak kwalifikacji wśród kandydatów oraz na brak doświadczenia zawodowego; w tym kontekście dużej wagi nabiera zoptymalizowany system szkoleń i przekwalifikowań oraz działania ukierunkowane na aktywizację zawodową młodzieży;
- najpowszechniejsze kanały rekrutacji to pośrednictwo powiatowych urzędów pracy oraz wykorzystanie własnych baz danych (ponad 40% respondentów korzysta z nich „bardzo często”); natomiast znikome znaczenie dla przedsiębiorców mają agencje pośrednictwa pracy, akademickie biura karier czy targi pracy. Stwierdzono ponadto

pewną zależność pomiędzy wykorzystywanym kanałem rekrutacji a pojawianiem się najczęstszych barier zakłócających ten proces: najbardziej ryzykowne było korzystanie z ogłoszeń zamieszczanych w prasie, zaś najskuteczniejsze było wykorzystanie własnych baz danych i pośrednictwo agencji doradztwa personalnego.

W zakresie zatrudniania obcokrajowców:

- zainteresowanie rodzimych przedsiębiorców zatrudnianiem obcokrajowców jest nikłe: jedynie co dziesiąta ankietowana firma podejmowała próby zatrudnienia pracowników spoza obszaru Rzeczypospolitej Polskiej. Dotyczy to przede wszystkim firm o rozwiniętych kontaktach zagranicznych, działających w oparciu o kapitał międzynarodowy oraz reprezentujących otwartą postawę na ponadgraniczny przepływ osób (firmy z udziałem kapitału zagranicznego, prowadzące działalność przede wszystkim na rynku międzynarodowym oraz zatrudniające powyżej 250 osób). Największe zagęszczenie tego typu podmiotów w grupie ankietowanych firm było w województwie kujawsko – pomorskim (22,2%), a nieco mniejsze w zachodniopomorskim (14,2%) oraz pomorskim (10,3%).

- zwraca uwagę fakt, że w procesie rekrutacji pracowników zagranicznych żaden ankietowany podmiot, do dnia wzięcia udziału w badaniach, nie korzystał z usług sieci EURES. Badania zdefiniowały trzy zasadnicze przyczyny takiego stanu rzeczy: konkurencja ze strony pracowników spoza obszaru EOG (Ukraińcy, Białorusini, Rosjanie, Wietnamczycy itp.), wystarczające kwalifikacje rodzimych pracodawców oraz liczne bariery przypisane do rekrutacji pracowników zagranicznych (zbyt wysokie koszty naboru tego typu pracowników, złożone procedury formalno – prawne i biurokracja powodujące, zdaniem pracodawców, istotne ograniczenia w elastycznym kształtowaniu zatrudnienia w firmie, a także brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych wśród kandydatów, bariery językowe, zbyt wygórowane w ocenie przedstawicieli firm oczekiwania płacowe obcokrajowców oraz po prostu brak kandydatów do pracy).

- należy podkreślić, że 20% respondentów wyraziło zainteresowanie dla zatrudniania obcokrajowców (największym zainteresowaniem cieszyli się Niemcy), deklarując im swoją pomoc przede wszystkim w zakresie załatwiania formalności w Polsce oraz w znalezieniu zakwaterowania.

Niewielki okres, jaki minął od chwili akcesji polski do Unii Europejskiej i wejścia w życie zasady swobodnego przepływu osób, nie pozwolił jeszcze polskim przedsiębiorcom na pełne przystosowanie się do nowej rzeczywistości i traktowanie

rekrutacji nowych pracowników poza granicami kraju jako czegoś oczywistego. W badanej próbie istniał spory potencjał rozwojowy, o czym świadczy fakt, że blisko połowa respondentów była zainteresowana zatrudnieniem nowych pracowników w 2005 roku. Jednakże praca ta była zarezerwowana w większości dla pracobiorców polskich, za czym przemawia fakt, iż 2/3 respondentów uznało, iż z powodzeniem znajduje rodzimych pracowników; ponadto były to oferty pracy skierowane przede wszystkim do osób nisko wykształconych, za czym idą najczęściej w parze mało atrakcyjne zarobki (a na wysokie wymagania płacowe jako barierę utrudniającą zatrudnianie obcokrajowców często wskazywali ankietowani).

Pomimo tego, że jedynie co dziesiąty badany przedsiębiorca podejmował wcześniej próby zatrudnienia obcokrajowców, to dwukrotnie większa była liczba tych, którzy takie próby chcieli by podjąć. Wielu z nich deklaroowało pomoc pracownikom zagranicznym w adaptacji do polskich warunków. Może to być prognostyk pewnych zmian zachodzących w świadomości rodzimych przedsiębiorców, którzy zaczynają dostrzegać, jak bardzo poszerzył się dostępny im rynek pracy i jak wiele możliwości i obszarów rekrutacji przed nimi się otworzyło. Ważnym problemem staje się tu jednak eliminacja barier, które utrudniają zatrudnianie obcokrajowców, a które podkreślali w swych wypowiedziach respondenci. Palącą sprawą jest także dalsze wdrażanie i szeroka promocja usług sieci EURES, gdyż jak dotąd żaden pracodawca z jej usług nie korzystał, co było skutkiem braku odpowiedniej wiedzy.

Raport z badań dostępny jest w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Opolu.

- Interesujących spostrzeżeń dostarczyły również dwa procesy badawcze zrealizowane w trybie projektów własnych WUP w ramach działania 2.1 ZPORR pn.: **Diagnoza sytuacji zawodowej osób zatrudnionych w restrukturyzowanych gałęziach gospodarki Opolszczyzny** oraz **Diagnoza sytuacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa na Opolszczyźnie**.
- Badania diagnozujące sytuację w gałęziach restrukturyzowanych przeprowadzono w okresie wrzesień – październik 2005. Podstawową metodą, zastosowaną podczas badań, był sondaż społeczny w oparciu o kwestionariusz wywiadu. W kwestionariuszu przeważały pytania zamknięte (tzn. zawierające gotową listę odpowiedzi), które pozwoliły na porównanie badanych grup respondentów oraz analizę statystyczną ich

cech. Dane uzyskane w badaniu analizowane były na dwa sposoby: w przypadku pytań zamkniętych w sposób ilościowy, w przypadku pytań otwartych w sposób jakościowy. Wielkość grupy badanej wyniosła 400 jednostek, z równym podziałem pomiędzy poszczególne branże. W celu zagwarantowania reprezentatywności próby, zastosowano dobór losowy.

Zdecydowaną większość badanych (70%) stanowiły kobiety, co wynikało z dużego stopnia feminizacji placówek służby zdrowia i oświaty. Ponadto najczęściej były to osoby w przedziale wiekowym od 31 do 50 lat, posiadający wykształcenie średnie zawodowe i wyższe, posiadający współmałżonka, dzieci oraz usamodzielnione mieszkaniowo. 12% badanych posiadało obywatelstwo niemieckie.

Niemal wszyscy respondenci byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, a ponad 80% na podstawie umowy czas nieokreślony. Badani legitymowali się dużym bagażem doświadczenia zawodowego: dwie trzecie z nich przepracowało już ponad 15 lat, co może stanowić atut na rynku pracy. Ponadto bardzo korzystnie wypadła dotychczasowa mobilność zawodowa uczestników badań, gdyż ponad połowa z nich miała już za sobą doświadczenia w wykonywaniu innych profesji.

Bez wątplenia atutem w oczach pracodawców powinna być charakterystyka edukacyjna respondentów. Jedyne 17% z nich nie przekroczyło progu wykształcenia średniego, podczas gdy 40% zdobyło wykształcenie wyższe. Jako wysoką ocenić należy aktywność edukacyjną: co czwarta badana osoba w ciągu ostatnich trzech lat studiowała w trybie zaocznym lub podyplomowym. Respondenci dostrzegali też wagę nieustannego podnoszenia kwalifikacji jako warunku do odniesienia sukcesu na rynku pracy: ponad połowa z nich uczestniczyła w szkoleniach, najczęściej z zakresu doskonalenia obsługi komputera oraz języków obcych. Obok tego badaną grupę charakteryzowały kwalifikacje dodatkowe, zwiększające ich pozycję konkurencyjną przy ewentualnej zmianie zatrudnienia, przede wszystkim dotyczące dobrej znajomości języków obcych (rosyjski, angielski i w mniejszym stopniu niemiecki) oraz posiadania prawa jazdy kategorii B.

Jak już zaznaczono powyżej, gotowość do podnoszenia wiedzy i kwalifikacji osób objętych badaniem była wysoka. Co dziesiąty respondent w momencie przeprowadzania badań uczył się, a gotowość do dalszej nauki zadeklarował co trzeci rozmówca. Z grupy tej 75% osób aspirowało do zdobycia wykształcenia wyższego. Ponadto ponad połowa respondentów wyraziła zainteresowanie uczestnictwem w

szkoleniach – ważnym warunkiem była tu jednak ich bezpłatność oraz zaoczny (weekendowy) tryb ich przeprowadzania.

Wysokiej mobilności zawodowej towarzyszyła znaczna mobilność przestrzenna. Co prawda zdecydowana większość respondentów zainteresowana była zatrudnieniem w granicach nie wykraczających poza rodzimy powiat, ale aż 57% gotowych było poszukiwać nowego zatrudnienia na terenie całego województwa opolskiego, a 38% widziało możliwość przeprowadzenia się za pracę do innej miejscowości w Polsce. Dla 40% realne jest podjęcie pracy za granicą, ze wskazaniem na Niemcy, Wielką Brytanię i Holandię. Najważniejszym powodem emigracji są zarobki, zaś najpowszechniejszą metodą poszukiwania ofert za granicą są osobiste kontakty respondentów (rodzina, znajomi).

Badani pracownicy sektorów zagrożonych restrukturyzacją wykazali się wysokim poziomem mobilności zawodowej. Blisko 60% z nich wyraziło gotowość do zmiany zawodu, a 80% do uczestnictwa w kursach przygotowania zawodowego. Respondenci okazali się elastyczni jeżeli chodzi o formy i czas zatrudnienia: większość zgodziłaby się na podpisanie umowy na czas określony, umowy – zlecenia lub o dzieło oraz na podjęcie pracy w niepełnym wymiarze czasu. Przy ewentualnym wyborze nowej profesji badani kierowaliby się przede wszystkim względami pragmatycznymi, biorąc pod uwagę realną możliwość znalezienia zatrudnienia. Niestety, pewną przeszkodę w poszukiwaniu nowego miejsca zatrudnienia stanowić mogą oczekiwania płacowe: regułą było, że zmiana pracy była dla respondentów tożsama ze wzrostem zarobków. Co niezwykle istotne, badana grupa charakteryzowała się dużą przedsiębiorczością, gdyż połowa rozmówców brała pod uwagę założenie własnej działalności gospodarczej.

Wśród barier utrudniających zmianę zawodu badani wymieniali najczęściej: brak środków na przekwalifikowanie, przyzwyczajenia wyniesione z obecnej pracy, brak doświadczenia w innych branżach, nieodpowiedni kierunek wykształcenia, brak umiejętności poszukiwania pracy, brak pomysłu na nowy zawód. Jest więc to wyraźny sygnał w stronę systemu szkoleń, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Z kolei wśród czynników sprzyjających przekwalifikowaniu na plan pierwszy wysunęło się zapewnienie zatrudnienia, a dalej m.in.: bezpłatne szkolenia i kursy, dofinansowanie dojazdów.

Jak zobrazowały badania, osoby zatrudnione w tych trzech gałęziach gospodarki charakteryzuje wiele korzystnych cech: wysoki poziom wykształcenia, doświadczenie

zawodowe, gotowość do podnoszenia i zmiany kwalifikacji, mobilność przestrzenna, przedsiębiorczość. Racjonalnie ukierunkowana pomoc, skierowana do tych osób po ewentualnej utracie przez nie zatrudnienia wskutek restrukturyzacji, powinna przynieść duży efekt zatrudnieniowy.

- Badania pn. „*Diagnoza sytuacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa na Opolszczyźnie*” zostały przeprowadzone wśród 700 osób zamieszkujących województwo opolskie, którzy są rolnikami, domownikami i innymi osobami zawodowo związanymi z gospodarstwem rolnym. Jednocześnie wszyscy oni deklarowali skłonność do reorientacji zawodowej w kierunku odejścia do pozarolniczych gałęzi gospodarki.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, aż 78% populacji rolników z województwa opolskiego myśli o odejściu z rolnictwa. Natomiast opierając się o dane dotyczące liczby użytkowników gospodarstw indywidualnych w województwie opolskim (wg Powszechnego Spisu Rolnego z 2002 roku) można stwierdzić, iż osób tych może być nawet ok. 31,4 tys.

Ponad połowa badanych osób może poszczycić się jakimkolwiek doświadczeniem zawodowym spoza rolnictwa. Przypuszczać można, iż właśnie te osoby, dzięki nabytym w praktyce umiejętnościom należeć będą do uprzywilejowanej grupy decydujących się na zmianę zawodu z rolniczego na inny.

Analiza zawodów wyuczonych w porównaniu z zawodami wykonywanymi nasuwa wniosek, iż tak naprawdę rynek edukacyjny nie jest idealnie przystosowany do wymogów rynku pracy, stąd w procesie kształcenia znaczące miejsce zajmować będą i zajmować powinny wszelkie formy pomocne w reorientacji i przystosowaniu się do potrzeb szerszego rynku pracy. Tym samym nasuwa się wniosek o konieczności z jednej strony dopasowania rynku edukacyjnego do potrzeb rynku pracy, z drugiej zbudowania odpowiedniego systemu kształcenia i doksztalania ustawicznego, który umożliwiłby osobom wykonywającym zawód o słabym popycie na jego szybką zmianę.

Ponad połowa badanych jest zainteresowana uczestnictwem w różnych formach doksztalania takich jak kursy, szkolenia, warsztaty przekwalifikowujące. Częściej to kobiety i osoby młodsze (20 – 30-latkowie) zamierzają wybrać taką formę kształcenia. Można podejrzewać, iż grupa ta będzie potencjalnym klientem instytucji szkoleniowych.

Rolnicy z regionu opolskiego nastawieni są raczej na wszelkiego rodzaju bezpłatne formy kształcenia. Sporym zainteresowaniem cieszy się możliwość dofinansowania rolnikowi uczestnictwa w szkoleniu, nieco mniejszym – uczestnictwo w szkoleniu płatnym, organizowanym przez np. prywatną firmę. Preferencje względem form bezpłatnych są raczej zrozumiałe, na szczególną jednak uwagę zasługuje wysoka ocena możliwości dofinansowania uczestnictwa w kursach. Opcja ta pozwala na pogodzenie szerokiej gamy tematycznej kursów oferowanych przez wszystkie instytucje, z obniżoną ich ceną. Innymi słowy badani mogą dopasować tematykę szkoleń do swojego profilu zawodowego, zainteresowań i potrzeb rynku pracy, równocześnie płacąc za uczestnictwo przystępną cenę.

Mobilność przestrzenna badanych zmniejsza się wraz z rozszerzaniem obszaru, na którym mieliby podjąć zatrudnienie – najmniej chętnych jest do podjęcia pracy poza obszarem własnego województwa, lecz w Polsce. Odmienna jednak sytuacja pojawia się w momencie analizowania skłonności do pracy, ale poza granicami kraju. W tym przypadku rolnicy z województwa opolskiego przejawiają bardzo wysoką mobilność przestrzenną i najczęściej zdecydowałiby się na taki wyjazd zarobkowy. Mężczyźni znacznie częściej pozytywnie nastawieni są do wyjazdów zagranicznych w stosunku do badanych kobiet, podobnie jak osoby młodsze przejawiają większą elastyczność i to zarówno jeśli chodzi o zagranicę jak i całą Polskę.

Krajem najczęściej wybieranym przez badanych, co wynika ze specyfiki województwa opolskiego, są Niemcy. Druga w kolejności pod względem atrakcyjności zatrudnienia okazuje się być Holandia, a następnie Wielka Brytania i Irlandia.

Większość spośród badanych, skłonnych do reorientacji zawodowej rolników nie jest gotowa do zmiany miejsca zamieszkania w celu uzyskania pracy. Wyniki te współgrają z wcześniej opisywaną mobilnością przestrzenną. Respondenci jeżeli decydują się na migrację, to jednak w większości przypadków jest to migracja czasowa i planują oni powrót na tereny ojczyste. Ma to duże znaczenie, zwłaszcza w kontekście zagranicznych migracji zarobkowych. Fakt planowanego powrotu do domu niesie za sobą spore konsekwencje: z jednej strony osoba najczęściej przywozi ze sobą zgromadzony za granicą kapitał, który później może zostać odpowiednio spożytkowany (zarówno konsumpcyjnie jak i inwestycyjnie), a z drugiej bardzo często osoby wracające nie mają „pomysłu na dalsze życie zawodowe”. Grupa wracających z zagranicy powinna zostać objęta szczególnego rodzaju działaniami pomocowo –

doradczyimi, które pozwolą na odpowiednia alokację zgromadzonego kapitału, między innymi w prowadzenie działalności gospodarczej.

Najczęściej wymieniane zawody preferowane mieszczą się w kategorii „mechanik” (zawody związane z obsługą i naprawą maszyn, takie jak: tokarz, spawacz, operator maszyn, frezer, mechanik, szlifierz). Inne często wymieniane profesje to: handlowiec, zawód o profilu ekonomiczno – administracyjnym, rolniczy (głównie ogrodniczy), budowlany, spożywczo – gastronomiczny oraz odzieżowy. Najczęściej wymienianymi kryteriami wyboru zawodu preferowanego są: zgodność z zainteresowaniami, posiadaniem odpowiednich umiejętności, oraz możliwość znalezienia pracy w zawodzie. Najwięcej badanych twierdzi, że będzie im bardzo trudno znaleźć wymarzoną pracę. Są oni zatem w tej kwestii realistami i raczej skłonni są do ustępstw jeśli chodzi o wybór wykonywanej profesji.

Najbardziej znaczące dla badanych rolników czynniki sprzyjające podjęciu decyzji o reorientacji zawodowej to: możliwość częściowego dofinansowania kosztów przekwalifikowania zawodowego, możliwość bezpłatnego uczestnictwa w kursach, możliwość częściowego dofinansowania uczestnictwa w kursach, dofinansowanie kosztów dojazdu, pewność znalezienia pracy lub zewnętrznie zapewnione zatrudnienie. Podsumowując, badani najbardziej doceniali czynniki związane z finansami, umożliwiające im bezpłatne szkolenia, dofinansowanie tychże szkoleń lub dojazdów do miejsca pracy.

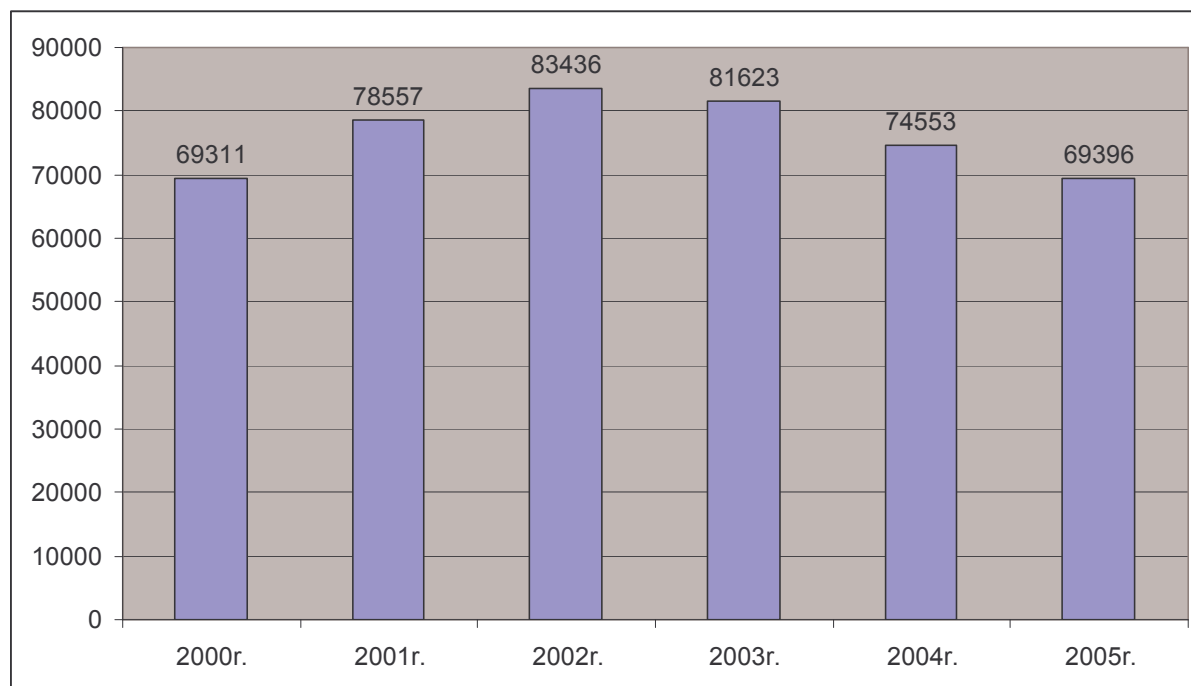
II. WYBRANE ASPEKTY BEZROBOCIA W WOJEWÓDZTWIE W 2005 ROKU

2.1 Ogólna charakterystyka bezrobocia

- Na koniec 2005 roku w województwie opolskim było zarejestrowanych 69 396 bezrobotnych i liczba ta była niższa od uzyskanej z końcem roku 2004 o 5 157 osób (spadek o 6,9 %). Należy zaznaczyć, że ubiegły rok był już trzecim z rzędu, gdy rynek pracy odczuł spadek rejestrowanego bezrobocia, wyrażający się zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych. Spadki te były dość zdecydowane, zaś w każdym miesiącu liczba

zarejestrowanych bezrobotnych była niższa w stosunku do analogicznych miesięcy roku 2004.

Wykres 1. Zmiany w wielkości bezrobocia w województwie w latach 2000 – 2005



- Bezrobotni zarejestrowani w końcu grudnia 2005 roku w województwie opolskim stanowili 18,6 % ludności aktywnej zawodowo, co oznacza spadek o 1,3 % w porównaniu z rokiem poprzedzającym. Pod względem wielkości wskaźnika natężenia bezrobocia zajmujemy 8 miejsce w kraju. Stopa bezrobocia pozwala na pokazanie różnic w natężeniu zjawiska sygnalizując stopień zagrożenia w układzie terytorialnym w skali wojewódzkiej jak i krajowej. W tym samym okresie bezrobocie w kraju wyniosło 17,6 %, co oznacza, iż poziom bezrobocia na Opolszczyźnie przekroczył średnią krajową dokładnie o 1 punkt procentowy.
- Cechą endemiczną województwa opolskiego jest znaczne zróżnicowanie terytorialne zjawiska bezrobocia. Na koniec grudnia 2005 roku stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach wahała się od 9,0 % w powiecie opolskim grodzkim do 29,9 % w powiecie nyskim. Systematycznie analizowany poziom natężenia bezrobocia wskazuje, że od lat najtrudniejsza sytuacja ma miejsce w powiatach nyskim, brzeskim i namysłowskim.

Tabela 1. Liczba bezrobotnych, stopa bezrobocia oraz przyrost bezrobocia odnotowany w trakcie roku 2005

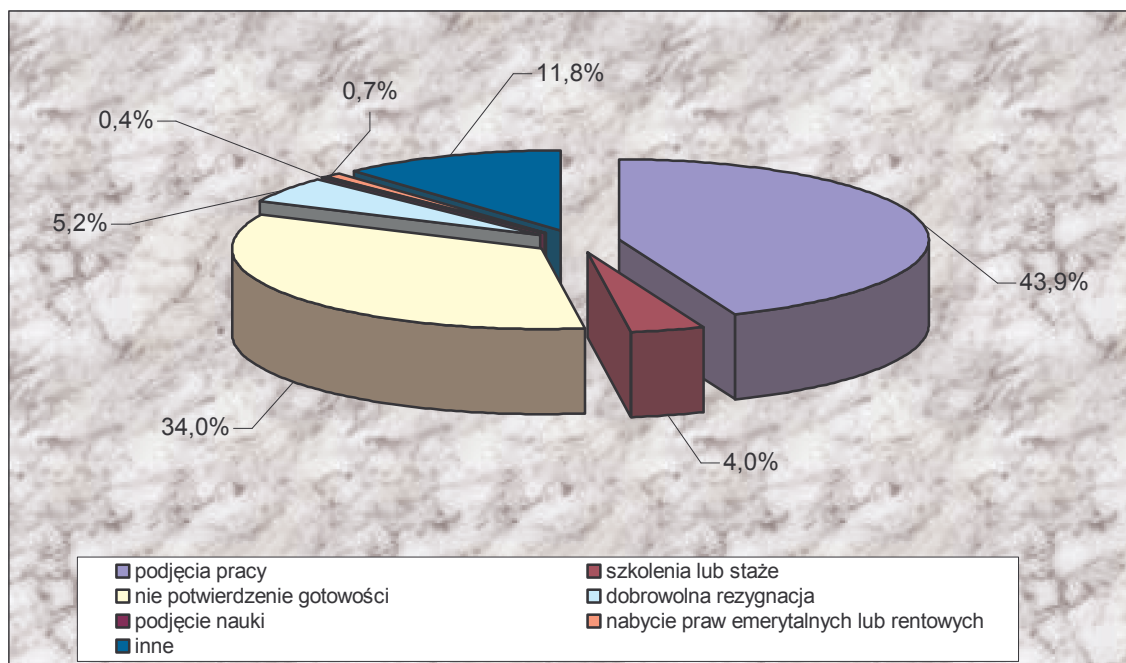
<i>Powiaty</i>	<i>Stopa bezrobocia (%)</i>	<i>Liczba bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2004</i>	<i>Liczba bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2005</i>	<i>Wzrost / spadek bezrobocia w porównaniu do końca grudnia 2004</i>	<i>Dynamika grudzień 2004 = 100 %</i>
OGÓŁEM	18,6	74 553	69 396	- 5 157	93,1
Brzeski	27,5	10 144	9 021	- 1 123	88,9
Głubczycki	21,3	4 273	3 953	- 320	92,5
K – Kozielski	15,8	5 617	5 712	+ 95	101,7
Kluczborski	21,2	5 627	4 774	- 853	84,8
Krapkowicki	13,4	3 175	3 059	- 116	96,4
Namysłowski	27,5	4 585	4 275	- 310	93,2
Nyski	29,9	17 151	15 832	- 1 769	92,3
Oleski	11,6	2 903	2 769	- 134	95,4
Opole - miasto	9,0	6 751	6 133	- 618	90,8
Opolski	17,0	6 907	6 304	- 603	91,3
Prudnicki	19,8	3 992	4 080	+ 88	102,2
Strzelecki	16,6	3 428	3 484	+ 56	101,6

- W 2005 roku do urzędów pracy zgłosiło się 77 016 osób, które uzyskały status osoby bezrobotnej i było to o 2 279 osób więcej niż w roku 2004. Tradycyjnie już ruch ten nasilił się w II półroczu, kiedy odnotowano wzrost liczby nowych rejestracji o 6 564 osoby w porównaniu z dwoma pierwszymi kwartałami 2005 roku (I półrocze 2005 – 35 226 osób, II półrocze 2004 – 41 790 osób). Wśród nowo rejestrowanych bezrobotnych dominowały osoby powracające po raz kolejny do grona bezrobotnych (77,7 %) i można tu mówić o pewnej stabilizacji w porównaniu z latami poprzedzającym (w 2004 roku odsetek ten wyniósł 76,0 %, w 2003 – 74,5 %). Istotną część nowych rejestracji stanowiły ponadto osoby, które ukończyły programy subsydiowane organizowane przez powiatowe urzędy pracy i tak:

- po pracach interwencyjnych - 294 osoby (2004 rok – 420 osób),
 - po robotach publicznych – 1 108 osób (2004 rok – 1 449osób),
 - po szkoleniach – 3 196 osób (2004 rok – 2 347 osób),
 - po stażach – 3 808 osób (2004 rok – brak danych).
- W ciągu całego 2005 roku pracownicy powiatowych urzędów pracy wyłączyli z ewidencji bezrobotnych 82 173 osoby i jest to o 366 osób więcej niż w roku poprzednim. Głównym powodem wyrejestrowań były podjęcia pracy, które w omawianym okresie stanowiły 43,9 % odpływu (rok wcześniej 46,6 %). W liczbach bezwzględnych wyłączenia z ewidencji z tytułu podjęcia pracy wyniosły 36 053 osoby i na tle roku 2004 było to o 2 084 osoby mniej. Tym samym zaobserwowany w latach wcześniejszych stały wzrost został przerwany, bowiem w przeciągu 2004 roku wyższa liczba takich osób w porównaniu do roku 2003 wyniosła 536. Fakt ten może budzić w pewnym stopniu niepokój, choć należy pamiętać, iż sytuacja taka może być zwyczajnie pośrednim skutkiem spadku liczby osób bezrobotnych w regionie opolskim. Udział w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji z tytułu podjęcia pracy miało zatrudnienie subsydiowane: 5 396 podjęć pracy (o 1 011 mniej niż w 2004 roku), z tego:
 - prace interwencyjne: 1 217 (w 2004 r. 1 858);
 - roboty publiczne: 3 067 (w 2004 r. 3 937);
 - dotacje na podjęcie działalności gospodarczej: 545 (w 2004 r. 115);
 - refundacje wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy: 438 (w 2004 r. 145).

Ponadto w omawianym okresie z ewidencji bezrobotnych wyłączono 7 195 osób, które skierowano na szkolenia lub staż absolwencki i było to o 7,0 % więcej niż w roku 2004 (6 690 osób). Tendencja wzrostowa jest tu stała (w 2004 roku odnotowano przyrost o 22,8 % wobec roku 2003).

Wykres 2. Struktura przyczyn wyrejestrowań z ewidencji bezrobotnych w roku 2005



2.2 Wybrane elementy struktury bezrobotnych

- Bezrobocie kobiet

W końcu grudnia 2005 roku w ewidencji bezrobotnych było zarejestrowanych 38 725 kobiet, tj. 55,8% ogółu bezrobotnych. W stosunku do grudnia 2004 roku udział kobiet wzrósł o 0,9%.

Najmniejszym udziałem kobiet wśród ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych charakteryzują się powiat prudnicki (48,0 %) oraz powiat nyski (50,6 %). Największy udział kobiet notujemy w powiecie krapkowickim (64,2 %), opolskim ziemskim (60,7 %) oraz strzeleckim (60,3 %).

Wśród nowo zarejestrowanych w trakcie roku, populacja bezrobotnych kobiet wyniosła 36 637 osób, co stanowiło 47,6 %. Natomiast z ewidencji wyłączono 38 876 bezrobotnych kobiet, tj. 47,3 % wszystkich wyrejestrowań. Sytuacja taka była kontynuacją trendu z roku 2004 i już nie powodowała w efekcie wyraźnego spadku udziału kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych, jak to było np. w roku 2002.

- Bezrobocie na wsi

W dniu 31 grudnia 2005 roku w urzędach pracy Opolszczyzny było zarejestrowanych 31 557 mieszkańców wsi, co stanowiło 45,5 % ogółu bezrobotnych. Liczba ta spadła w porównaniu do 31 grudnia 2004 roku aż o 2 197 osób, tj. o 6,5 %.

Udział mieszkańców wsi do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych wzrósł nieznacznie w stosunku do roku 2004, bo tylko o 0,2 %.

Na koniec roku 2005 najwięcej bezrobotnych mieszkańców wsi zarejestrowanych było w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie – 7 714 osób, natomiast największym udziałem mieszkańców wsi do ogółu charakteryzował się powiat opolski (z wyłączeniem miasta Opola), gdzie wskaźnik ten wyniósł 84,0 %, przy średnim wojewódzkim 45,5 %, a najmniejszym kędzierzyńsko – kozielski (28,1 %).

- Młodzież w wieku do 24 lat

Na koniec 2005 roku w urzędach pracy Opolszczyzny zarejestrowanych było 14 255 młodych osób w wieku 18 – 24 lata. Stanowiły one 20,5 % wszystkich zewidencjonowanych bezrobotnych.

Jednocześnie na przełomie analizowanego roku osób bezrobotnych z analizowanego przedziału wiekowego zarejestrowano w sumie 26 884, z czego po raz pierwszy 10 276, czyli 38,2 % ogółu. Równoległe z ewidencji wykreślono 25 911 osób z tej kategorii, w tym 8 959 osób z tytułu podjęcia pracy (tj. 34,6 % ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych w wieku do 24 lat).

- Długotrwale bezrobotni

Trudną sytuację powrotu do pracy posiadają osoby, które są zarejestrowane w urzędach pracy od 12 do 24 miesięcy i powyżej 24 miesięcy. Na koniec 2005 roku te dwie grupy dominowały wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Łącznie liczba ich wyniosła 33 055 osób, tj. 47,6 % ogółu bezrobotnych.

Optymizmem napawa fakt, iż niepokojący stały wzrost w ostatnich latach (od 1999 roku) udziału osób bezrobotnych pozostających bez pracy co najmniej 12 miesięcy, który został w 2004 roku przełamany, a w 2005 spadek był kontynuowany. Jednak obserwatorzy opolskiego rynku pracy powinni również w 2006 roku monitorować tą zmienną, gdyż dopiero utrzymanie się tego trendu w dłuższym czasie stanowić będzie

zaprzeczenie powszechnie znanej w minionych latach tezy, iż jeżeli bezrobotny nie zdoła powrócić na aktywny rynek pracy w ciągu 12 miesięcy, to potem już na długo pozostaje w rejestrach bezrobotnych.

Wg zmian wprowadzonych z początkiem 2005 roku za osoby długotrwale bezrobotne należy uważać bezrobotnych, którzy w ciągu ostatnich 24 miesięcy przez okres minimum 12 miesięcy posiadali status osoby bezrobotnej. Na koniec 2005 roku w województwie opolskim takich osób było 45 532, co stanowiło 65,6 % ogółu osób zewidencjonowanych w powiatowych urzędach pracy. Największy odsetek osób długotrwale bezrobotny odnotowano w regionie głubczyckim (71,7 %) i brzeskim (67,8 %), a najmniejszy w oleskim (59,0 %) oraz strzeleckim (60,1 %).

2.3 Oferty pracy

- W ciągu całego 2005 roku do powiatowych urzędów pracy wpłynęły ogółem 18 847 oferty zatrudnienia i było to zaledwie o 25 ofert mniej niż w roku 2004. Zgłoszone propozycje pracy w większości dotyczyły prac subsydiowanych, które stanowiły 48,9 % ogółu zgłoszonych (dla porównania w roku 2004 oferty te stanowiły 51,5 %, a w 2002 tylko 28,9 %). Widać zatem, że wpływ subsydiowanych form zatrudnienia na kształtowanie popytu na pracę był w dwóch ostatnich latach wysoki i to on odpowiada za ożywienie regionalnego rynku. Z ogólnej liczby zgłoszonych ofert pracy 309 propozycji (1,6 %) było adresowanych do osób niepełnosprawnych i 1 151 do osób zarejestrowanych w okresie do 12 miesięcy (6,1%). Jednocześnie warto zauważyć, iż 22,1 % wszystkich ofert pracy było proponowanych w formie staży, a 5,6 % jako przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

III. Wybrane wskaźniki sytuacji gospodarczej

- Na terenie województwa w końcu roku 2005 zarejestrowanych było ponad 90 tysięcy podmiotów gospodarczych, i był to kolejny rok wzrostu liczby zarejestrowanych firm (liczba na koniec grudnia 2005 była wyższa o 2,4% względem końca roku 2004).

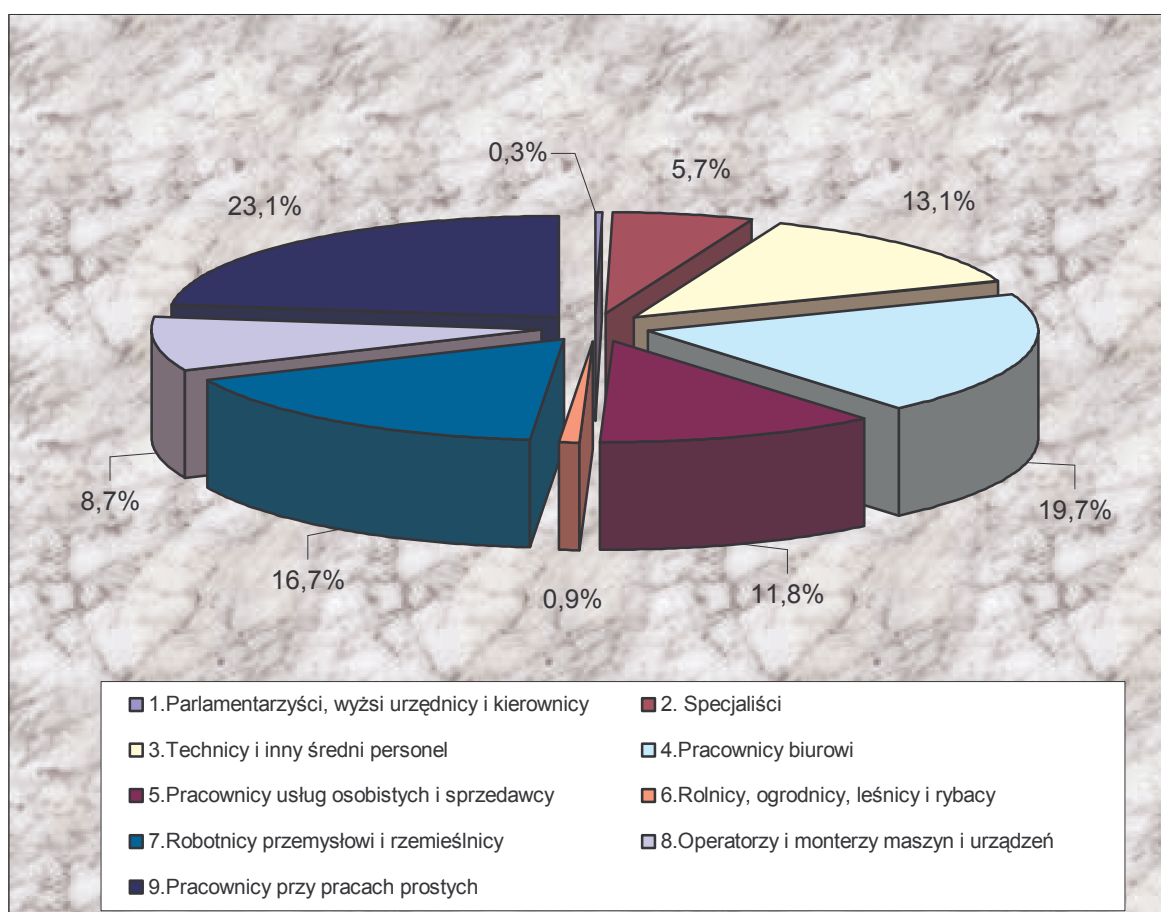
- W porównaniu z końcem roku 2004, na koniec grudnia 2005 r. podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w województwie przybyło we wszystkich sekcjach, z wyjątkiem rybactwa, gdzie liczba podmiotów spadła z 12 do 11. Ilościowo największy przyrost podmiotów miał miejsce w obrębie handlu i napraw (376), obsługi nieruchomości i firm (374), budownictwa (350). Z kolei w wymiarze procentowym najwięcej podmiotów przybyło w dziale rolnictwo (5,5%), działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała (5,0%), edukacja (4,5%) oraz budownictwo (3,6%).
- Wśród innych zjawisk istotnych dla sytuacji gospodarczej w województwie w porównaniu z rokiem 2004 wymienić należy:
 - wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw o 2,5%;
 - zmniejszenie wartości sprzedanej przemysłu o 2,2%;
 - wzrost przychodów ze sprzedaży produkcji i usług w przedsiębiorstwach budowlanych o 1,2%;
 - wzrost wartości sprzedaży detalicznej i hurtowej zrealizowanej przez przedsiębiorstwa handlowe i niehandlowe o 18,1%.
- Ważnym miernikiem rozwoju regionalnej gospodarki, mającym bezpośredni wpływ na oblicze rynku pracy, jest zdolność generowania nowych miejsc pracy. W przeciągu trzech pierwszych kwartałów ubiegłego roku duże i średnie podmioty gospodarki wytworzyły ogółem 7 399 nowych miejsc zatrudnienia (4 405 przypada na firmy duże, 2 994 na średnie). 78% nowo utworzonych stanowisk przypadło na sektor prywatny. Biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności, można ustalić ranking wg liczby utworzonych miejsc pracy:
 - 1) przetwórstwo przemysłowe: 3 484;
 - 2) handel, naprawa pojazdów oraz art. użytku osobistego i domowego: 666;
 - 3) administracja publiczna: 652;
 - 4) obsługa nieruchomości i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej: 566;
 - 5) budownictwo: 548;
 - 6) edukacja: 437;
 - 7) ochrona zdrowia: 251;

8) transport, gospodarka magazynowa i łączność: 212;

9) pośrednictwo finansowe: 206.

- Patrząc na nowo powstałe miejsca pracy w przekroju terytorialnym, zwraca uwagę duża ich liczba w mieście Opolu (2 281, czyli 31% ogółu), co jednak nie dziwi w kontekście koncentracji podmiotów gospodarczych w stolicy województwa (21,4% wszystkich firm działających w regionie). Bez wątpienia cieszyć musi fakt, że spora liczba wygenerowanych stanowisk pracy przypada na dwa powiaty szczególnie zagrożone bezrobociem: nyski (1 058) i brzeski (584).
- W kontekście liczb opisujących zdolność gospodarki regionalnej do generowania nowych miejsc pracy, wspomnieć można o strukturze ofert pracy wpływających do PUP wg zawodów. Wszystkie zgłoszone oferty pracy można zgrupować na poziomie grup wielkich, a ich struktura przedstawia się następująco:

Wykres 3. Struktura zgłaszanych ofert pracy w podziale na grupy wielkie klasyfikacji zawodów



- Jak wynika z prezentowanych danych, najczęściej pracodawcy zgłaszali do powiatowych urzędów pracy zapotrzebowanie na zatrudnienie osób do wykonywania prac prostych i pracowników biurowych. Pierwsza z tych grup przodowała w rankingu również w latach 2002 – 2004, natomiast na drugim miejscu zaszła znacząca zmiana świadcząca o zwiększającym się od 2005 roku zapotrzebowaniu na personel biurowy i systematycznie zmniejszającej się podaży na robotników przemysłowych i rzemieślników. W stosunku do roku 2004 wzrósł udział ofert dla pracowników biurowych (+6,5 %), a także pracowników usług osobistych i sprzedawców (+1,4 %). Wzrosty te odbyły się przede wszystkim kosztem spadku w kategoriach pracowników przy pracach prostych (-6,2 %) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (-2,0 %), a więc grup ulokowanych w dole drabiny klasyfikacyjnej. Jednocześnie nastąpił nieznaczny spadek procentowej wartości ofert pracy dla osób bezrobotnych o najwyższych kwalifikacjach, tj. specjalistów (-1,1 %) oraz techników i innego średniego personelu (-0,5 %).

IV. RPD na 2005 – przegląd i podsumowanie

- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2005 rok stanowił w dużym stopniu odzwierciedlenie struktury i założeń Krajowego Planu Działań na 2005 rok. Wpisywał się on we wszystkie 10 wytycznych planu krajowego, choć w ich ramach nie obejmował wszystkich zadań. Zdecydowanie największa intensyfikacja i skala działań dotyczyła zadań skupionych wokół wytycznej 1: Aktywne i zapobiegawcze działania dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo. Wg sprawozdania z realizacji RPD, w ramach tej wytycznej w 2005 roku m.in. zaktywizowano – w różnych formach – ponad 14 tys. osób młodych, ok. 4000 osób dotkniętych długotrwałym bezrobociem, udzielono usług poradnictwa zawodowego ponad 10 tys. klientom, podnoszono kwalifikacje i jakość usług służb zatrudnienia a także dofinansowywano projekty prowadzone przez różne podmioty w zakresie ograniczania negatywnych zjawisk społecznych wynikających z bierności i uzależnienia. Ważna z punktu widzenia rozwoju regionalnego okazała się być realizacja wytycznej 2: Tworzenie miejsc pracy i przedsiębiorczość. Dzięki niej

doposażono kilkaset nowo utworzonych stanowisk pracy – była to jedna z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu mogących się pochwalić wysoką efektywnością. Upowszechniano informacje oraz dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania w celu pobudzenia inwestycji przedsiębiorstw i podniesienia ich konkurencyjności. Osobom bezrobotnym udzielano dotacji na podjęcie własnej działalności gospodarczej. W ramach działania 2.5 ZPORR podpisano 7 umów z beneficjentami, zaś w ramach działania 3.4 ZPORR podpisano 49 umów z przedsiębiorcami. Z kolei działania podejmowane przy realizacji wytycznej 4: Promowanie rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie, pozwoliły na dalsze udoskonalenie systemu informacji o kształceniu ustawicznym (prace nad bazą danych umożliwiających pozyskiwanie informacji o szkołach dla dorosłych, prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych) i podwyższenie jakości edukacji stosownie do potrzeb rynku pracy (wybrane zajęcia w klubach pracy, szkolenia dla nauczycieli, m.in. z zakresu wykorzystania technologii informatycznych w nauczaniu języków obcych). Wspomnienia wymaga realizacja zadań w ramach wytycznej 5, które pozwoliły na aktywizację ponad 5 tys. bezrobotnych mieszkańców wsi oraz ok. 800 osób w wieku powyżej 50-ciu lat, a także wytycznej 6, niwelujących zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Ważne społecznie znaczenie miały też wysiłki podejmowane w kontekście wytycznej 7: Promocja integracji i zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy osób w niekorzystnej sytuacji, obejmujące działania integracyjne ukierunkowane na osoby niepełnosprawne (doradztwo, szkolenia, dofinansowanie kosztów działalności zakładów pozwalające im na utworzenie blisko 80 miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, pożyczki dla zakładów, pozwalające im na utrzymanie miejsc pracy dla ok. 150 osób niepełnosprawnych), wsparcie grup szczególnego ryzyka (2 300 osób znalazło wsparcie w postaci subsydiowanego zatrudnienia oraz innych aktywnych form pomocy), uruchomienie pomocy stypendialnej dla uczniów i studentów o utrudnionym starcie edukacyjnym (w roku szkolnym 2004/2005 pomocą stypendialną objęto 5220 uczniów i 2600 studentów, a w roku szkolnym/akademickim 2005/2006 stypendia przyznano 4624 uczniom i 2613 studentom) oraz aktywizację zawodową młodzieży narażonej na społeczną marginalizację (wsparcie w różnych formach dla ponad 5 tys. osób).

- Podsumowanie RPD na 2005 pokazało skalę prowadzonych w województwie działań oraz ich wyniki. Na bazie tych doświadczeń powstały założenia planu regionalnego na

2006 rok, np. w kwestii określenia priorytetów (aktywizacja bezrobotnych, promocja przedsiębiorczości, zwiększenie dostępu do usług rynku pracy). Uzyskane w 2005 roku efekty nie byłyby możliwe do zbiorczego zaprezentowania, gdyby nie zaangażowanie wielu instytucji, często o bardzo różnorodnym charakterze i profilu działalności. Nad tworzeniem, realizacją oraz sprawozdawczością RPD na 2005 rok pracowało ogółem 21 podmiotów – dodatkowym efektem tej współpracy były wytworzone mechanizmy synergii. Stąd też m.in. ważnym punktem nowego RPD na 2006 rok stało się partnerstwo na rzecz zatrudnienia.

- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2005 rok oraz sprawozdanie z jego realizacji dostępne jest na stronie internetowej <http://www.wup.opole.pl> w dziale „Strategie rynku pracy”.

V. Wytyczne działań na 2006 rok

- W 2006 roku działania podejmowane w związku z realizacją Regionalnego Planu Działań zostały skoncentrowane na 5-ciu wytycznych, stanowiących z jednej strony ważne elementy łagodzenia negatywnych zjawisk na rynku pracy województwa, z drugiej zaś mieszczących się w ramach działalności podmiotów zaangażowanych w realizację planu. Wytyczne te mieszczą się w szerokim kontekście dokumentów strategicznych i operacyjnych o zasięgu europejskim, krajowym i regionalnym. Ta koncentracja na 5-ciu wybranych obszarach to szansa na większą przejrzystość planu zarówno na płaszczyźnie dokumentu jak i na płaszczyźnie konkretnych, realizowanych zadań, a także szansa na skupienie energii i środków finansowych w tych obszarach rynku pracy, które stanowią ważny element łagodzenia bezrobocia i wzrostu zatrudnialności.
- Wykaz skrótowych nazw instytucji użytych przy opisie wytycznych:
 - DE – Departament Edukacji Urzędu Marszałkowskiego
 - DPO – Departament Koordynacji Programów Operacyjnych Urzędu Marszałkowskiego
 - KO – Kuratorium Oświaty
 - NKJO – Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych
 - OHP – Komenda Wojewódzka Ochotniczych Hufców Pracy
 - PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
 - PUP – powiatowe urzędy pracy
 - PO – Politechnika Opolska
 - ROPS – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
 - SPP – Stowarzyszenie „Promocja Przedsiębiorczości”
 - UJ – Centrum Edukacji Służb Publicznych i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego
 - WOM – Wojewódzki Ośrodek Metodyczny
 - WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

5.1 Aktywizacja bezrobotnych

5.1.1 Kontekst

- Problem aktywizacji osób bezrobotnych jest kluczowy dla sytuacji na rynku pracy, wpływając jednocześnie na jakość zasobów ludzkich w regionie oraz ogólną sytuację społeczną. Narzędzia służące aktywizacji wraz z zasadami ich stosowania podlegają pod regulacje prawne zawarte w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99 poz. 1001). Zgodnie z założeniami projektu planu krajowego, działania te powinny objąć w pierwszej kolejności osoby bezrobotne określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jako osoby będące w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Do kategorii tej należą osoby bezrobotne do 25 roku życia oraz powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotne, bez kwalifikacji zawodowych, samotnie wychowujące dziecko do 7 lat oraz bezrobotni niepełnosprawni. W praktyce, wymienione cechy często nie są rozłączne, co wymaga szczególnie starannego planowania działań aktywizujących wobec wymienionych osób.
- Działania służące aktywizacji bezrobotnych wpisują się w kontekst celu głównego określonego w Narodowym Planie Rozwoju na lata 2004 – 2006 jako *rozwijanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zdolnej do długofalowego, harmonijnego rozwoju, zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz poprawę spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z Unią Europejską na poziomie regionalnym i krajowym* oraz drugi cel cząstkowy: *zwiększenia poziomu zatrudnienia i wykształcenia*.
- Działania te są również homogeniczne z 5-tym priorytetem Krajowego Programu Reform na lata 2005 – 2008: *tworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy oraz zmniejszanie bezrobocia* oraz Zintegrowanym Pakietem Wytycznych WE w zakresie promowania podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka, zapewnienia rynków pracy sprzyjających integracji oraz lepszemu dostosowaniu do potrzeb rynku pracy.
- Działania te płyną również z zapisów Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, zwłaszcza z obszaru Priorytetu 1: *Aktywna polityka rynku pracy*

oraz *integracji zawodowej i społecznej* oraz działania 2.1 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego: *Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie.*

- W projekcie Krajowego Planu Działań na 2006 rok szczególna rola przypadła aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, którym poświęcono osobny, rozbudowany kierunek działań.
- Na poziomie regionu łączą się z celem operacyjnym F: *Poprawa warunków życia w regionie* sformułowanym w Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego na lata 2000 – 2015 oraz z priorytetem 2 – *Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców regionu a zwłaszcza osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem* i 3 – *Wyrównywanie szans na rynku pracy* Strategii Sektorowej Rynku Pracy Województwa Opolskiego na lata 2004 -2006.

5.1.2 Działania realizowane przez powiatowe urzędy pracy województwa opolskiego w 2006 roku ze środków Funduszu Pracy

Wytuczna		AKTYWIZACJA BEZROBOTNYCH
Opis działań	Działania kluczowe	Działania zgodne z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, polegające na zorganizowaniu i skierowaniu osób bezrobotnych na: <ul style="list-style-type: none"> - staże, - przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, - prace interwencyjne, - prace społecznie użyteczne, - roboty publiczne, - szkolenia, - porady indywidualne i grupowe w ramach doradztwa zawodowego.
	Działania uzupełniające	<ul style="list-style-type: none"> - organizacja i promocja wolontariatu - usługi sieci EURES
Ewentualni partnerzy		<ul style="list-style-type: none"> - lokalni pracodawcy, - jednostki szkoleniowe, - ośrodki pomocy społecznej, - Obywatelski Ruch Obrony Bezrobotnych.

Źródła finansowania działań	Fundusz Pracy
Zakładane rezultaty działań	<p>Rezultatem działań będzie liczba osób skierowanych na wskazane formy wsparcia. W kontekście ubiegłorocznych doświadczeń zakłada się, że w ramach poszczególnych form uda się skierować co najmniej:</p> <ul style="list-style-type: none"> - na staże: 4 000 osób, - do przygotowania zawodowego: 1000 osób; - do prac interwencyjnych: 1000 osób; - do prac społecznie użytecznych: 600 osób, - na roboty publiczne: 3 000 osób, - na szkolenia: 3 000 osób, - na spotkania z doradcą zawodowym: 11 000 osób.

5.1.3 Działania realizowane przez inne niż PUP jednostki

Wytuczna		AKTYWIZACJA BEZROBOTNYCH
Opis działań	Działania kluczowe	<ul style="list-style-type: none"> - aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych z terenów wiejskich oraz przeciwdziałanie patologii i marginalizacji na tych terenach poprzez organizację warsztatów aktywnego poruszania się po rynku pracy, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy i kursy zawodowe (OHP), - aktywizacja zawodowa kobiet wraz z poradnictwem psychologicznym i prawnym, poprzez warsztaty aktywnego poruszania się po rynku pracy, opracowywanie Indywidualnych Planów Działań, pośrednictwo pracy, kursy zawodowe (OHP), - zapewnienie w porozumieniu z gminami subsydiowanego zatrudnienia dla osób bezrobotnych, głównie w zakresie ochrony środowiska naturalnego zagrożonego degradacją oraz działań proekologicznych na terenach zielonych (OHP), - organizacja staży absolwenckich dla studentów (PO i PUP Opole), - udzielanie dofinansowania do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych (dotyczy to zakładów, które 1) prowadzą zakład pracy chronionej, 2) zatrudniają co najmniej 25 pracowników i osiągnęły wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych co najmniej 6%, 3) zatrudniają do 25 pracowników), (PFRON), - realizacja programu aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych „Junior”, polegająca na udzieleniu dofinansowania do staży odbywanych przez niepełnosprawną młodzież, przyznawaniu premii dla doradców zawodowych sprawujących opiekę nad niepełnosprawnymi stażystami, przyznawaniu premii finansowych pracodawcom, u których

		<p>odbywane są staże osób niepełnosprawnych <u>(PFRON)</u>,</p> <ul style="list-style-type: none"> - realizacja „Programu wyrównywania różnic między regionami”, w ramach którego udzielana będzie refundacja części kosztów wyposażenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych <u>(PFRON)</u>, - realizacja programu „Osoby niepełnosprawne w służbie publicznej”, obejmująca dofinansowanie lub refundację kosztów szkoleń osób niepełnosprawnych zatrudnionych na nowych miejscach pracy lub w związku z koniecznością zmiany profilu działalności a także dofinansowanie kosztów wyposażenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych <u>(PFRON)</u>; - dofinansowanie kosztów tworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej, mających na celu zatrudnienie osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności <u>(ROPS)</u>, - udzielanie zakładom pracy chronionej zwrotu kosztów za szkolenie zatrudnionych osób niepełnosprawnych w związku z koniecznością zmiany profilu produkcji a także jednorazowych pożyczek w celu ochrony istniejących w zakładzie miejsc pracy osób niepełnosprawnych <u>(ROPS)</u>,
	<p>Działania uzupełniające</p>	<ul style="list-style-type: none"> - prowadzenie promocji i informacji o działaniu 1.4 SPO RZL „Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych” schemat a) <u>(PFRON)</u>, - organizacja warsztatów samopomocowych mających na celu powrót na rynek pracy osób wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób niepełnosprawnych, z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, treningu umiejętności społecznych itp., dodatkowo organizacja porad prawnych i psychologicznych <u>(ROPS)</u>.
<p>Ewentualni partnerzy</p>		<ul style="list-style-type: none"> - samorządy lokalne, - instytucje szkoleniowe, - ośrodki pomocy społecznej, - Ośrodek Interwencji Kryzysowej, - Lasy Państwowe, - przedsiębiorcy.
<p>Źródła finansowania działań</p>		<p>Fundusz Pracy, EFS, środki własne</p>
<p>Zakładane rezultaty działań</p>		<ul style="list-style-type: none"> - aktywizacja zawodowa młodzieży wiejskiej, - integracja i reintegracja zawodowa kobiet, - wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz utrzymanie miejsc pracy osób niepełnosprawnych,, - wyrównanie szans i zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego

	<p>przez osoby niepełnosprawne,</p> <ul style="list-style-type: none"> - przeciwdziałanie patologiom, - poprawa sytuacji ekologicznej regionu (efekt działań w ramach „Patroli ekologicznych” organizowanych przez OHP)
--	---

5.1.4 Działania powiatowych urzędów pracy realizowane ze środków EFS

Wytyczna	AKTYWIZACJA BEZROBOTNYCH
Opis działań	<p>- Realizowane będą aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu zgodne z Uzupełnieniem SPO RZL w ramach działań 1.2 i 1.3, obejmujące:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) poradnictwo zawodowe, b) pośrednictwo pracy, c) szkolenia, d) staże, e) przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (<u>PUP</u>), f) subsydiowanie kosztów zatrudnienia. <p>- realizacja projektu „Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej” w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, obejmująca działania związane z projektem pilotażowym „Woda i drogi w powiecie”, mającym na celu przygotowanie bezrobotnych (długotrwale i do 25 roku życia) za pomocą szkoleń zawodowych do profesjonalnego wykonywania prac melioracyjnych i drogowych oraz utworzenie spółdzielni socjalnej o takim profilu (<u>PUP Namysłów</u>)</p>
Ewentualni partnerzy	Brak
Źródła finansowania działań	EFS, Fundusz Pracy
Zakładane rezultaty działań	<p>- SPO RZL: ogółem zaktywizowane zostaną 4 393 osoby, w tym 2 397 w ramach działania 1.2 i 1 996 w ramach działania 1.3. Aktywizacja ta obejmie:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) poradnictwo zawodowe: 3 794 osoby, b) pośrednictwo pracy: 3 625 osób, c) szkolenia: 1 968 osób, d) subsydiowanie kosztów zatrudnienia: 10 osób, e) staże: 1 875 osób, f) przygotowanie zawodowe w miejscu pracy: 353 osoby. <p>- EQUAL: aktywizacja 110 osób z zakresu prac melioracyjnych, prawa jazdy kategorii C i T oraz operatora koparko – ładowarki.</p>

5.2 Promocja przedsiębiorczości

5.2.1 Kontekst

- Popytowa strona rynku pracy ma znaczenie rozstrzygające dla zatrudnienia w Polsce. Restrukturyzacja gospodarki skutkuje wzrostem udziału sektora prywatnego i rozwojem usług. W gospodarce dominują podmioty sektora prywatnego, stanowiąc ponad 96% ogółu podmiotów. W ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych blisko 95% to jednostki, w których pracuje poniżej 10 osób, z czego niemal wszystkie funkcjonują w sektorze prywatnym. Województwo opolskie odzwierciedla tendencje ogólnokrajowe: na koniec 2005 roku spośród wszystkich 90 597 podmiotów gospodarczych w regionie 96,2% przypadało na sektor prywatny. Dynamiczny rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, nie jest w stanie jak dotąd dostatecznie kompensować deficytu miejsc pracy. Dlatego niezbędna jest likwidacja wszelkich barier rozwoju przedsiębiorczości w Polsce, w tym prawnych, instytucjonalnych i organizacyjnych. O tym, że bariery takie istnieją, przekonują badania społeczne przeprowadzone przez WUP w Opolu wśród przedsiębiorców. Wg ustaleń poczynionych w zrealizowanym w 2003 roku przedsięwzięciu badawczym pn. „Socjologiczna diagnoza strony popytowej rynku pracy w województwie opolskim”, najważniejsze bariery w prowadzeniu własnej działalności to m.in.: zbyt duże koszty zatrudnienia pracowników (71%), zła koniunktura gospodarcza (61%), brak środków na inwestycje i zbyt duże koszty zaciągnięcia kredytu (21%), brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (18%). Ten ostatni czynnik wskazuje na dużą wagę, jaką ma prowadzenie równoległych działań z zakresu aktywizacji bezrobotnych i dopasowywania kwalifikacji do potrzeb popytowych.
- Promocja przedsiębiorczości jako element w największym stopniu stymulujący poziom popytu na pracę została podkreślona w wielu dokumentach o charakterze strategicznym i operacyjnym. Znalazła swoje miejsce w Narodowym Planie Rozwoju na lata 2004 – 2006 w pierwszym i drugim celu cząstkowym, w Krajowym Programie Reform na lata 2005 – 2008 w priorytecie 2: **Rozwój przedsiębiorczości** oraz w Zintegrowanym Pakiecie Wytycznych WE w zakresie stworzenia bardziej konkurencyjnego otoczenia dla działalności gospodarczej i wsparcia prywatnej inicjatywy poprzez lepsze uregulowania prawne oraz promowania kultury w

większym stopniu opartej na przedsiębiorczości i stworzenie otoczenia sprzyjającego rozwojowi MŚP.

- Kontekst stanowią tu również zapisy Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich działania 2.3 *Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki* oraz działania 2.5 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego: *Rozwój przedsiębiorczości*.
- W Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego na lata 2000 – 2015 rozwój przedsiębiorczości został wskazany w celu operacyjnym B: *Budowa i modernizacja infrastruktury technicznej oraz istniejącego potencjału gospodarczego*.

5.2.2 Działania podejmowane przez powiatowe urzędy pracy województwa finansowane ze środków Funduszu Pracy

Wytyczna		PROMOCJA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
Opis działań	Działania kluczowe	Działania zgodne z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, polegające na: - udzieleniu osobom bezrobotnym jednorazowych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej, - zrefundowanie podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy dla osób bezrobotnych,
	Działania uzupełniające	- prowadzenie szkoleń dla osób bezrobotnych z zakresu przedsiębiorczości
Ewentualni partnerzy		- lokalni pracodawcy, - jednostki szkolące, - Stowarzyszenie „Promocja przedsiębiorczości”
Źródła finansowania działań		Fundusz Pracy
Zakładane rezultaty działań		Zakłada się, że w związku z realizacją działań w ramach poszczególnych form uda się co najmniej: - udzielić 500 osobom jednorazowych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej, - zatrudnić 400 osób bezrobotnych na stanowiskach pracy utworzonych

	<p>dzięki wyposażeniu lub doposażeniu ze środków FP,</p> <ul style="list-style-type: none"> - przeprowadzić szkolenia osób bezrobotnych w zakresie przedsiębiorczości, - doprowadzić do zwiększenia konkurencyjności oraz dostosowania przedsiębiorstw do działań na rynku pracy, stymulować powstawanie nowych firm.
--	---

5.2.3 Działania podejmowane przez inne jednostki

Wytyczna		PROMOCJA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
Opis działań	Działania kluczowe	<ul style="list-style-type: none"> - wdrażanie działania 2.5 ZPORR „Promocja przedsiębiorczości”, obejmujące realizację projektów z zakresu szkoleń, wsparcia pomostowego i udzielania jednorazowych dotacji inwestycyjnych <u>(DPO)</u>, - wdrażanie działania 3.4 ZPORR „Mikroprzedsiębiorstwa” poprzez udzielanie dofinansowywania projektom mającym na celu podniesienie jakości zarządzania a także podniesienie zdolności inwestycyjnej nowopowstałych przedsiębiorstw poprzez ułatwienie im dostępu do wysokiej jakości zewnętrznych usług doradczych świadczonych przez wyspecjalizowane firmy oraz dokapitalizowanie projektów inwestycyjnych <u>(DPO)</u>, - dążenie do utrzymania stałego zapelnienia powierzchni Inkubatora Przedsiębiorczości z przeznaczeniem pod wynajem oraz podjęcie działań zmierzających do pozyskania kolejnych pomieszczeń z przeznaczeniem na Inkubator Przedsiębiorczości, a także podjęcie starań o finansowanie Inkubatorów w ramach Kontraktu Województwa jak i w Regionalnym Programie Innowacyjnym <u>(SPP)</u>, - pozyskanie kolejnych pożyczkobiorców w ramach środków będących w posiadaniu Stowarzyszenia „Promocja Przedsiębiorczości” <u>(SPP)</u>, - udzielanie dotacji inwestycyjnych osobom chcącym podjąć działalność gospodarczą za pośrednictwem Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości wraz z pakietem szkoleń <u>(PO)</u>, - realizacja zadania „Równy Start”, obejmująca promocję postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży oraz jej przygotowanie do założenia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej poprzez kompleksowe szkolenia na temat przedsiębiorczości <u>(OHP)</u>,

	Działania uzupełniające	<p>-stała akcja informacyjna o w opolskich mediach możliwościach pozyskania środków finansowych z Unii Europejskiej i budżetu państwa (<u>SPP</u>),</p> <p>- rozszerzenie działalności Lokalnych Punktów Konsultacyjnych o zadania związane z udzielaniem bezpłatnych usług informacyjnych przy rozliczaniu umów w ramach programu SPO – WKP 2.1 i 2.3 oraz pozyskanie do współpracy pracowników gmin odpowiedzialnych za rejestrację podmiotów gospodarczych (<u>SPP</u>),</p> <p>- bezpłatne szkolenia dla przedsiębiorców w zakresie możliwej pomocy z UE oraz dla studentów oraz młodzieży do 25 roku życia na rzecz przedsiębiorczości (<u>SPP</u>),</p>
	Ewentualni partnerzy	<ul style="list-style-type: none"> - Lokalne Punkty Konsultacyjne, - samorzady gminne, - samorząd województwa, - gminne centra informacji, - studenckie biura karier, - pracodawcy, - Państwowa Inspekcja Pracy,
	Źródła finansowania działań	EFS, Fundusz Pracy, środki własne
	Zakładane rezultaty działań	<ul style="list-style-type: none"> - objęcie w ramach działania 2.5 ZPORR 467 osób szkoleniami, udzielenie 200 beneficjentom ostatecznym wsparcia pomostowego i udzielenie 190 jednorazowych dotacji inwestycyjnych, - udzielenie wsparcia finansowego 30 przedsiębiorcom w ramach działania 3.4 ZPORR, - rozpropagowanie idei przedsiębiorczości, - pozyskanie gmin do transferu informacji bezpośrednio do przedsiębiorców - umożliwienie „taniego” startu nowym podmiotom gospodarczym, - konsumpcja całości środków finansowych pozostających do dyspozycji przedsiębiorców

5.2.4 Działania realizowane przez powiatowe urzędy pracy współfinansowane z EFS

Wytyczna	PROMOCJA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
Opis działań	W ramach realizacji projektów z zakresu działań 1.2 i 1.3 SPO RZL zostaną udzielone beneficjentom ostatecznym jednorazowe dotacje na podjęcie działalności gospodarczej
Instytucje odpowiedzialne za realizację działań	Powiatowe urzędy pracy województwa opolskiego
Ewentualni partnerzy	brak

Źródła finansowania działań	EFS, budżet państwa
Zakładane rezultaty działań	256 osób otrzyma wsparcie w formie jednorazowych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej (42 osoby w ramach działania 1.2 i 214 osób w ramach działania 1.3)

5.3 Wdrażanie polityk zatrudnienia i wzmacnianie spójności między partnerami rynku pracy

5.3.1 Kontekst

- Polityka rynku pracy – zarówno w wymiarze krajowym, jak i regionalnym – wymaga kompleksowego i przemyślanego podejścia z uwagi na skalę i złożoność problemu. Wielkość, struktura i przyczyny bezrobocia w Polsce powodują, że efekty łagodzenia jego skutków rozciągnięte są na przestrzeni kilkuletniej. Stąd też duża rola planowania działań i wytyczania dróg polityki rynku pracy w wymiarze krajowym i regionalnym a także prawidłowego wskazania obszarów wymagających interwencji. Na poziomie kraju kluczowymi dokumentami Rządu, określającymi priorytety rynku pracy, są: Program Działania Rządu „Solidarne Państwo”, Krajowy Program Reform na lata 2005 – 2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej, Narodowy Plan Rozwoju na lata 2004 – 2006, Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich 2000 – 2006, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007 – 2013. Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia stanowi ukonkretnienie – w wymiarze rocznym – Krajowego Programu Reform na lata 2005 – 2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Rolę wspierającą dla realizacji polityki rynku pracy odgrywają regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia, strategie sektorowe i regionalne, sektorowe i regionalne programy operacyjne. Aby dokumenty te były skuteczne i miały wymiar regionalny, niezbędne jest zaangażowanie partnerów na etapie tworzenia i realizacji, a także poddanie gotowych dokumentów szerokim konsultacjom społecznym.
- Partnerstwo stanowi niezwykle istotny, „miękki” wymiar kształtowania sytuacji na rynku pracy. Pozwala na zwiększenie skuteczności podejmowanych działań, ich zakresu a także na cenną wymianę myśli i praktyki - z uwagi na różny bagaż doświadczeń, zakres kompetencji i możliwości oddziaływania na rynek pracy

podmiotów tworzących układ partnerski. Wg definicji zawartych w dokumentach programowych, partnerstwo to *włączenie w proces podejmowania decyzji i ich realizację odpowiednich szczebli władz wspólnotowych i krajowych, jak również instytucji i środowisk regionalnych oraz lokalnych najlepiej znających potrzeby i możliwości swego regionu. Jest to jedna z zasad wdrażania funduszy strukturalnych.*

- Narodowy Plan Rozwoju podkreśla znaczenie partnerstwa w 5-tym celu cząstkowym („wspomaganie udziału w procesach rozwojowych i modernizacyjnych wszystkich regionów i grup społecznych w Polsce”), gdzie mowa jest o konieczności koordynacji działań rozwojowych na szczeblu regionalnym.
- Rola partnerstwa została również silnie wyeksponowana zarówno w Krajowym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2005 rok, jak i w projekcie KPD na 2006 rok, gdzie w priorytecie 6 wskazuje się na rozwój dialogu i partnerstwa społecznego na polskim rynku pracy. Element partnerstwa znalazł się w opisach wszystkich zadań zaprezentowanych w niniejszym dokumencie.

5.3.2 Działania podejmowane przez podmioty zaangażowane w realizację RPD

Wytuczna		WDRAŻANIE POLITYK ZATRUDNIENIA I WZMACNIANIE SPÓJNOŚCI MIĘDZY PARTNERAMI RYNKU PRACY
Opis działań	Działania kluczowe	<p>- opracowanie Strategii Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na lata 2007-2013, która wytyczy kierunki działań polityki zatrudnieniowej województwa z uwzględnieniem dokumentów programowych i strategicznych w wymiarze europejskim, krajowym i regionalnym (<u>WUP</u>),</p> <p>- prowadzenie z częstotliwością półroczną monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, który może przyczynić się w dalszej perspektywie do lepszego dopasowania sfery podażowej z popytową, zmian w systemie kształcenia w regionie oraz stanowić element wspomagania decyzji przy powstawaniu kolejnych regionalnych dokumentów strategicznych (<u>WUP</u>),</p> <p>- działalność badawcza rynku pracy: badania społeczne nad absolwentami opolskich uczelni wyższych (<u>WUP</u>),</p>

	Działania uzupełniające	<p>- podpisywanie umów partnerskich z pracodawcami w celu zatrudnienia absolwentów kursów zawodowych organizowanych przez OHP (<u>OHP</u>),</p> <p>- podjęcie wspólnych działań przez doradców zawodowych OHP i Szkolnych Ośrodków Kariery, obejmujących promowanie poradnictwa i idei świadomego planowania kariery zawodowej a także wspólne podnoszenie kwalifikacji zawodowych doradców OHP i SzOK (<u>OHP</u>),</p> <p>- konferencje i seminaria poświęcone poradnictwu zawodowemu (<u>OHP</u>),</p> <p>- współpraca z przedsiębiorcami w zakresie działalności Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości, polegająca na organizacji staży dla absolwentów szkół wyższych w ramach działania 2.6 ZPORR (<u>PO</u>),</p> <p>- prowadzenie dialogu w zakresie dopasowania kształcenia, doksztalcenia i przekwalifikowań do aktualnych potrzeb rynku pracy oraz prowadzenie współpracy w zakresie zwiększenia aktywności grup biernych zawodowo (<u>PUP</u>),</p>
	Ewentualni partnerzy	Szkolne Ośrodki Kariery, przedsiębiorcy, samorządy lokalne, szkoły, jednostki szkolące, Centra Integracji Społecznej
	Źródła finansowania działań	Fundusz Pracy, EFS, środki własne
	Zakładane rezultaty działań	<p>- powstanie dokumentu strategicznego wytyczającego kierunki polityki rynku pracy na okres 2007 – 2013,</p> <p>- opracowanie sprawozdania z monitoringu zawodów za 2005 rok i za I półrocze 2006 roku oraz jego upowszechnienie,</p> <p>- rozpoczęcie procesu badawczego wśród absolwentów opolskich uczelni wyższych,</p> <p>- podpisanie umów partnerskich na zatrudnianie absolwentów z Ocykownią Mostostal Met oraz Zakładem Usług Porządkowych „Ład”,</p> <p>- konsolidacja środowiska doradców z terenu województwa,</p> <p>- zorganizowanie przez Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości min. dwóch staży pilotażowych w ramach działania 2.6 ZPORR,</p>

5.4 Zwiększenie dostępu do usług rynku pracy

5.4.1 Kontekst

- Podnoszenie jakości zasobów ludzkich, aktywizacja bezrobotnych, promowanie przedsiębiorczości czy wspieranie systemu kształcenia to bez wątpienia ważne elementy kształtowania sytuacji na rynku pracy. Jednakże istotne jest też to, by występowały one jako zintegrowany pakiet działań uzupełniony o rozwój usług rynku

pracy. Wzmocnienie systemu publicznych służb zatrudnienia polegać powinno na dostosowaniu struktury organizacyjno-kadrowej (liczba, kwalifikacje, kompetencje i oprzyrządowanie techniczne) do rodzaju zadań (np. eliminacja administrowania różnego typu zasiłkami, zwiększenie udziału w realizacji programów i projektów rynku pracy, w tym monitorowanie i ocena ich efektywności, współpraca z partnerami). Nacisk powinien zostać również położony na włączenie pracowników publicznych służb zatrudnienia w system kształcenia ustawicznego, co zapewni wysoki standard obsługi osób bezrobotnych i wykonywania innych zadań (w tym absorbowania środków z funduszy strukturalnych). Zwiększony dostęp do usług rynku pracy to także wychodzenia „na przeciw” potencjalnym klientom i promocja usług rynku pracy.

- Konieczność realizacji działań zwiększających dostępność usług rynku pracy płynie ze Zintegrowanego Pakietu Wytycznych WE, gdzie mowa jest o zapewnianiu rynków pracy sprzyjających integracji i zwiększających atrakcyjność pracy.
- Na tym tle projekt Krajowego Planu Działań przewiduje m.in. wzbogacenie oferty i podwyższenia jakości usług świadczonych przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy.
- Rozwój instytucji i jakości usług wpisany jest również w Uzupełnienia SPO RZL i ZPORR, zwłaszcza w obszarze działań ukierunkowanych na pomoc techniczną.

5.4.2 Działania podejmowane przez podmioty zaangażowane w realizację RPD

Wytyczna		ZWIĘKSZENIE DOSTĘPU DO USŁUG RYNKU PRACY
Opis działań	Działania kluczowe	<ul style="list-style-type: none"> - Działalność Młodzieżowego Centrum Kariery, obejmująca zadania z dziedziny poradnictwa, udzielanie informacji o możliwościach kształcenia i szkoleń, przygotowania młodzieży do planowania kariery zawodowej, sesje stacjonarne i wyjścia do szkół, poradnictwo zawodowe w zakładach karnych (<u>OHP</u>), - działania na rzecz społeczności akademickiej: organizacja działalności Akademickiego Biura Karier przy Politechnice Opolskiej, dostarczanie studentom informacji odnośnie rynku pracy i możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, prowadzenie baz danych studentów poszukujących pracy i pomoc przedsiębiorcom w znalezieniu odpowiedniego pracownika (<u>PO</u>), - realizacja projektu w ramach działania SPO RZL 1.1 pn. „Zmiany organizacyjne w instytucjach rynku pracy”, którego beneficjentem ostatecznym jest PUP w Namysławie. celem projektu jest opracowanie i wdrożenie nowych rozwiązań umożliwiających lepszą współpracę PUP z otoczeniem społecznym, rozwijanie dialogu społecznego i partnerstwa a także zmiana struktury organizacyjnej PUP w celu polepszenia jakości funkcjonowania urzędu (<u>UJ</u>), - szkolenia dla kadry powiatowych urzędów pracy m.in. z zakresu: pracy z klientem bezrobotnym, radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych, komunikacji interpersonalnej (<u>PUP</u>),
	Działania uzupełniające	<ul style="list-style-type: none"> - upowszechnianie usług EURES (<u>WUP i PUP</u>), - prowadzenie „Sklepów z pracą” (<u>WUP i PUP</u>), - prowadzenie Infokiosków (<u>WUP i PUP</u>), - ogłoszenia o ofertach pracy wpływających do PUP i WUP w prasie (<u>WUP i PUP</u>), - utrzymywanie i aktualizowanie stron internetowych (<u>WUP i PUP</u>), - organizacja targów i giełd pracy (<u>WUP i PUP</u>),
Ewentualni partnerzy		Samorząd Studencki,
Źródła finansowania działań		EFS, Fundusz Pracy, środki własne
Zakładane rezultaty działań		<ul style="list-style-type: none"> - zwiększenie dostępu do usług rynku pracy wśród osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz młodzieży uczącej się, a także wśród szczególnych grup odbiorców (więźniowie, żołnierze służby zasadniczej), - ułatwienie zatrudnienia absolwentom szkół wyższych, wzrost mobilności zawodowej, - pozyskiwanie nowych pracodawców do współpracy,

	<ul style="list-style-type: none"> - rozwijanie standardów kwalifikacji zawodowych pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz podniesienie ich kwalifikacji, - popularyzacja usług PUP, - modernizacja struktury organizacyjnej PUP w Namysławie i stworzenie modelowego wzorca współpracy z partnerami rynku pracy.
--	--

5.5 Kształcenie ustawiczne

5.5.1 Kontekst

- Przystąpienie Polski do grona państw Unii Europejskiej spowodowało konieczność przewartościowań w obszarze edukacji, zmierzających do wyrównywania szans edukacyjnych oraz podniesienia jakości kształcenia. Jednakże podstawowym wyzwaniem stojącym przed krajowym i regionalnym systemem edukacji jest wprowadzenie w życie idei uczenia się przez całe życie, gdyż to właśnie edukacja ustawiczna stanowi fundament rozwoju rozwój gospodarczego.
- Organizacja systemu kształcenia ustawicznego oraz promocja postaw proedukacyjnych wynika z faktu szybkich zmian technologicznych i naukowych, które są typową cechą współczesnej cywilizacji. Jest ona również częścią szeroko rozumianej polityki inwestowania w kapitał ludzki i dostrajania go do dynamicznego rozwoju rzeczywistości społeczno – gospodarczej. Problemem obserwowanym w skali całego kraju jest – widoczna na tle rozwiniętych krajów Unii – niska aktywność edukacyjna pracujących i bezrobotnych (w 2005 roku w kształceniu ustawicznym uczestniczyło 5,5% Polaków wobec wskaźnika 10,8% w UE-25)². Aby wskaźnik dla Polski mógł zbliżyć się do poziomu unijnego, potrzebne jest stworzenie warunków dla uczestnictwa zasobów ludzkich w kształceniu ustawicznym oraz zmiana świadomości społecznej.
- Osobny problem stanowi nierówny dostęp do edukacji, różnicujący zwłaszcza mieszkańców miast i wsi. Poziom wykształcenia ludności w miastach i na wsi jest radykalnie różny. W miastach osoby z wyższym wykształceniem stanowią 13,2%, podczas gdy na wsi zaledwie 4,2%. Dostępność do edukacji różnicuje mieszkańców miast i wsi już na etapie przedszkola. Wychowaniem przedszkolnym w

² Za Krajowym Planem Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2006 rok.

Europie objętych jest przeciętnie 80-100% dzieci, a w Polsce ogółem 32% dzieci w wieku 3-5 lat, przy czym w miastach – około 50%, a na wsi niewiele ponad 11%³. Konieczna jest eliminacja tych barier, między innymi poprzez system stypendialny dla młodzieży uczącej się z terenów wiejskich i małych miast.

- Aby kształcenie ustawiczne miało warunki do rozwoju, konieczne jest stworzenie sieci placówek świadczących usługi w tym zakresie. Jednym z elementów monitorowania tego systemu jest prowadzony przez WUP rejestr instytucji szkoleniowych. Wg wspomnianego rejestru na koniec 2005 roku w województwie istniało 110 takich podmiotów. Warunki te to także stworzenie podstaw dla systemu e-learningu, który – oprócz treści dydaktycznych – zapewnia korzystającym opanowanie nowoczesnych technologii informacyjnych. Dostępność do kształcenia ustawicznego zwiększają również projekty szkoleniowe skierowane do określonych grup beneficjentów, realizowane w ramach działań 2.1, 2.3 i 2.4 ZPORR. Ich zaletą jest możliwość nieodpłatnego podniesienia kwalifikacji.
- System kształcenia ustawicznego w województwie opolskim wspiera ponadto działalność czterech Centrów Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego, z których dwa zlokalizowane są w Opolu, jeden w Kędzierzynie – Koźlu i jeden w Nysie (ten ostatni posiada także filię w Głuchołazach)⁴.
- Znaczenia kształcenia ustawicznego coraz częściej stanowi składową świadomości samych pracodawców. Jak wykazały zrealizowane w ramach projektu „Nowe horyzonty” (działanie 2.1 ZPORR) badania społeczne w powiecie krapkowickim, aż 85% przedsiębiorców dostrzegало związek pomiędzy podnoszeniem wiedzy i kwalifikacji przez pracodawców a jakością świadczonej przez nich pracy.
- Problem kształcenia ustawicznego przewija się przez niemal wszystkie dokumenty programowe. W Narodowym Planie Rozwoju znalazł się jako cel cząstkowy: ***zwiększanie poziomu zatrudnienia i wykształcenia.***

³ Tamże.

⁴ Za *Informatorem o publicznych i niepublicznych szkołach ponadgimnazjalnych województwa opolskiego roku szkolnym 2006/2007*, Kuratorium Oświaty w Opolu, Opole 2006.

- Kształcenie ustawiczne stanowi również treść priorytetu 4 SPO RZL *Kształcenie ustawiczne*, oraz priorytetu 2 ZPORR: *Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach*.
- W przypadku projektu Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, kwestia kształcenia ustawicznego została mocno zaakcentowana w kierunkowym działaniu 10 – *Inwestowanie w kapitał ludzki*.
- Na polu dokumentów regionalnych kształcenie ustawiczne wpisano w cel operacyjny A: *Dobrze wykształcone społeczeństwo* Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego na lata 2000 – 2015 oraz w Strategię rozwoju edukacji w województwie opolskim w latach 2003 – 2006.

5.5.2 Działania podejmowane przez podmioty zaangażowane w realizację RPD

Wytyczna		KSZTAŁCENIE USTAWICZNE
Opis działań	Działania kluczowe	<ul style="list-style-type: none"> - dążenie do zwiększenia liczby akredytacji przyznawanych placówkom edukacyjnym (informacja o możliwościach ubiegania się o przyznanie akredytacji i jej rozpowszechnienie) (KO), - realizacja programu „Student”, obejmująca dofinansowanie kosztów nauki, zakwaterowania, dojazdów, zakupu przedmiotów ułatwiających naukę itp. (PFRON), - organizacja studiów podyplomowych, szkoleń wraz z realizacją projektu łączącego w spójną całość studia podyplomowe ze szkoleniami, proponującego przedsiębiorcom kompleksowe rozwiązanie umożliwiające podnoszenie kwalifikacji kadr zarządzających i pracowników, skierowany do małych, średnich i dużych przedsiębiorstw z całego kraju (PO), - wdrażanie działania 2.2 ZPORR „Wyrównywanie szans edukacyjnych poprzez programy stypendialne”, dzięki któremu pomocą stypendialną zostanie objęta młodzież ucząca się i studenci pochodzący z terenów wiejskich, marginalizowanych i znajdujący się w trudnej sytuacji materialnej (DPO), - wdrażanie działania 2.1, 2.3 i 2.4 ZPORR z zakresu projektów szkoleniowych, podnoszących kwalifikacje grup beneficjentów zdefiniowanych w Uzupełnieniu ZPORR (WUP), - kontynuacja projektu „Podnoszenie kwalifikacji kadry samorządowej województwa opolskiego w ramach działania 2.1 ZPORR, obejmującego szkolenia z zakresu języków obcych, technologii informacyjnych i

		<p>komunikacji interpersonalnej (<u>DE</u>)</p> <p>- organizacja kursów kwalifikacyjnych z zakresu uprawnień pedagogicznych, kształcenia specjalnego, terapii pedagogicznej, wychowania do życia w rodzinie i in. oraz kursów z zakresu języków obcych, rozszerzających możliwość zatrudnienia w sektorze edukacji (<u>WOM i NKJO</u>),</p>
	Działania uzupełniające	<p>- działania skierowane do osób starszych w zakresie ich aktywizacji społecznej ze szczególnym uwzględnieniem prowadzenia warsztatów i cyklicznych zajęć w zakresie obsługi komputera, nauki języków obcych, tańca towarzyskiego, warsztatów teatralnych (<u>ROPS</u>),</p> <p>- udział powiatowych urzędów pracy w zakresie opiniowania kierunków kształcenia w powiatach (<u>PUP</u>)</p>
Instytucje odpowiedzialne za realizację działań		Kuratorium Oświaty, PFRON, ROPS, Politechnika Opolska, powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Ośrodek Metodyczny, Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego
Ewentualni partnerzy		samorząd lokalny, organizacje pozarządowe, szkoły ponadgimnazjalne, powiatowe rady zatrudnienia, jednostki szkolące, szkoły wyższe, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli,
Źródła finansowania działań		Kuratorium Oświaty, PFRON, Samorząd Województwa Opolskiego, EFS, budżet państwa, środki prywatne
Zakładane rezultaty działań		<p>- zwiększenie liczby akredytowanych placówek edukacyjnych, a wraz z tym zwiększenie jakości świadczonych usług,</p> <p>- wzrost poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych i wyrównanie ich szans na rynku pracy,</p> <p>- wzrost uczestnictwa osób starszych w życiu społecznym,</p> <p>- 500 osób przeszkolonych i 600 słuchaczy studiów podyplomowych, którzy rozwiną swoje umiejętności menadżerskie, zarządcze, handlowe i sprzedażowe, a także pracownicze, organizacyjne, motywacyjne i interpersonalne,</p> <p>- pomoc stypendialna dla 7 199 beneficjentów ostatecznych działania 2.2. ZPORR,</p> <p>- szkolenia dla beneficjentów ostatecznych działań 2.1, 2.3 i 2.4 ZPORR,</p> <p>- zwiększenie kwalifikacji kadry edukacyjnej,</p> <p>- wykształcenie 168 nauczycieli języków obcych (117 w specjalności j. angielski i 51 w specjalności język niemiecki),</p> <p>- przeszkolenie 635 pracowników kadry samorządowej.</p>

6. Monitoring i sprawozdawczość

Zaprezentowane w niniejszym dokumencie zadania zostały przedstawione i zaproponowane przez podmioty współuczestniczące w realizacji Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2006 rok. Podmioty te będą prowadziły bieżący monitoring tych zadań oraz wdrażały odpowiednie działania w przypadku, gdyby osiągnięcie założonych rezultatów było zagrożone.

Po zakończeniu 2006 roku, a co za tym idzie wygaśnięciu realizacji Regionalnego Planu Działań, podmioty realizujące zobowiązane są do dnia 20 stycznia 2007 roku złożyć sprawozdanie z realizacji planu, opierając się na zawartych w nim założeniach. Na tej podstawie Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu stworzy sprawozdanie całościowe dla całego województwa opolskiego, które – wraz z pozostałymi sprawozdaniami regionalnymi – stanowić będzie element sprawozdawczości z osiągnięcia zakładanych rezultatów Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia.

Lista osób uczestniczących w powstaniu Regionalnego Planu Działań dla Województwa Opolskiego na 2006 rok

Jakub Berezowski – Stowarzyszenie „Promocja Przedsiębiorczości”

Anna Boczar – Politechnika Opolska

Maciej Flank – PUP Olesno

Elżbieta Gabryś – PUP Kluczbork

Roman Górny – Ochotnicze Hufce Pracy

Agnieszka Grzejdziak – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Tomasz Hanzel – Departament Koordynacji Programów Operacyjnych UMWO

Jan Hołowacz – PUP Namysłów

Danuta Humeniuk – Departament Edukacji UMWO

Zbigniew Kłaczek – PUP Brzeg

Kordian Kolbiarz – PUP Nysa

Bogusław Kucia – Kuratorium Oświaty

Roman Kus – PUP Strzelce Opolskie

Maria Labus – PUP Kędzierzyn-Koźle

Irena Lebedzińska – PUP Opole

Zbigniew Lenartowicz – PUP Głubczyce

Danuta Lewandowska – PUP Prudnik

Paweł Łazarczyk – WUP Opole

Gerhard Matheja – Inkubator Przedsiębiorczości

Milena Piechnik – WUP Opole

Katarzyna Rybak – WUP Opole

Marek Świąś – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej

Cezary Ułasiński – ekspert zewnętrzny, firma Irdp Kantor Polska

Danuta Wieszała – PUP Krapkowice

Wszystkie instytucje z terenu województwa opolskiego, zainteresowane przystąpieniem do realizacji Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2006 rok oraz uzupełnieniem go o własne działania realizowane na rzecz rynku pracy, zachęcamy do wypełnienia dołączonej karty zadań i przesłanie jej na adres:

Wojewódzki Urząd Pracy

ul. Głogowska 25c

44 – 315 Opole

Informacji na temat sposobu wypełniania karty oraz Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2006 rok udziela Państwu pracownicy WUP w Opolu: P. Katarzyna Rybak – tel. 44 17 052, e-mail: k.rybak@wup.opole.pl
P. Paweł Łazarczyk – tel. 44 16 709, e-mail: p.lazarczyk@wup.opole.pl

WSTĘPNA KARTA ZADANIA

Cele strategiczne i operacyjne STRATEGII ROZWOJU
WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO

Strategie, w ramach
których mieści się zadanie
(cele strategiczne, operacyjne)

Tytuł zadania

prioritytety, które umożliwia
zrealizować zadanie
(problem, na który odpowiada
zadanie)

Opis zadania
(czego będzie dotyczyło)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Instytucja odpowiedzialna za
zadanie

Ew. partnerzy

Źródła finansowania zadania

Zakładane rezultaty zadania

O.K.

Co należy zrobić?

Kto?

Kiedy?

Działania do wykonania
przed podjęciem realizacji
projektu

- 1.
- 2.
- 3.

Uwagi